

THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST

THE FINEST OF THE FINEST

THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST



HAS BOTH

ABILITY AND INTEREST

IN

THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST

THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST OF THE FINEST

THE FINEST OF THE FINEST



目录

Content

- [第1节：第一章 德才兼备，用人的第一标准\(1\)](#)
- [第2节：第一章 德才兼备，用人的第一标准\(2\)](#)
- [第3节：第一章 德才兼备，用人的第一标准\(3\)](#)
- [第4节：第一章 德才兼备，用人的第一标准\(4\)](#)
- [第5节：第一章 德才兼备，用人的第一标准\(5\)](#)
- [第6节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(1\)](#)
- [第7节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(2\)](#)
- [第8节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(3\)](#)
- [第9节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(4\)](#)
- [第10节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(5\)](#)
- [第11节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(6\)](#)
- [第12节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备\(7\)](#)
- [第13节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(1\)](#)
- [第14节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(2\)](#)
- [第15节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(3\)](#)
- [第16节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(4\)](#)
- [第17节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(5\)](#)
- [第18节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(6\)](#)
- [第19节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三\(7\)](#)
- [第20节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(1\)](#)
- [第21节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(2\)](#)
- [第22节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(3\)](#)
- [第23节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(4\)](#)
- [第24节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(5\)](#)
- [第25节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生\(6\)](#)
- [第26节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩\(1\)](#)
- [第27节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩\(2\)](#)
- [第28节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩\(3\)](#)
- [第29节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩\(4\)](#)
- [第30节：第六章 谋事在才，成事在德\(1\)](#)

- [第31节：第六章 谋事在才，成事在德\(2\)](#)
- [第32节：第六章 谋事在才，成事在德\(3\)](#)
- [第33节：第六章 谋事在才，成事在德\(4\)](#)
- [第34节：第六章 谋事在才，成事在德\(5\)](#)

第1节：第一章 德才兼备，用人的第一标准(1)

第一章

德才兼备，用人的第一标准

1. 德才兼备：千古用人第一标准

一直以来，中国传统的用人哲学都认为：德才兼备的人才是栋梁，有德无才的人也可使用，有才无德的人坚决不可使用，至于二者皆无之辈，当然是"垃圾"了。

关于德与才的关系，历史上绝大多数政治家、思想家都主张德才兼备的原则。

先秦诸子中，墨子极力倡导选用德才兼备的人才。他认为："夫义道术学业仁。义者，皆大以治人，小以任官，远施周偏，近以修身，不义不处，非理不行，务兴天下之。利，曲直周旋，利则止，此君子之道也。"

三国时期的诸葛亮是一个善于用人的大家，他提出了"治国之道，务在举贤"的响亮口号。他的人才观主要内容是"德、才、学、识、能、忠、义、信"八个字。"夫治世为大德，不以小惠。"诸葛亮认为"德"包括五个方面："一曰禁暴止兵"，"二曰赏贤罚罪"，"三曰安仁和众"，"四曰保大定功"，"五曰丰饶拒谗"。（《诸葛亮集》，中华书局1960年出版，第76页）在这里，诸葛亮把"德"的概念具体化为对国家与阶级利益的行为准则，而不是上下级之间的恩怨和利害关系。所谓"大德之行，天下为公"，考验"德"的真伪标准在于"公"。以公利为核心的德政，事业兴旺发达；以私利为核心，则无德政可言，终将导致事业的衰败消亡。

北宋司马光在《资治通鉴》中说过："夫聪察强毅之谓才，正直中和之谓德。才者，德之资也；德者，才之帅也。云梦之竹，天下之劲也，然而不矫揉、不羽括，则不能以入坚。棠溪之金，天下之利也，

然而不熔范，不砥砺，则不能以击强。是故才德全尽谓之"圣人"，才德兼亡谓之"愚人"；德胜才谓之"君子"，才胜德谓之"小人"。"

从德和才两方面出发，司马光把人分为四种：德才兼备为圣人，德才兼亡为愚人，德胜才为君子，才胜德为小人。他主张用人应以德为重，这样才能用君子而不用小人。司马光分析人们选拔人才时往往重才轻德的原因，是由于有德的人被人所敬畏，而有才的人一般被人所喜爱；对所喜爱的人容易亲近，对所敬畏的人则容易疏远。因而考察和选拔人才时往往只看到了才能方面，而忽略了品德方面。他提醒后人说，这样的历史教训太多了，"自古昔以来，国之乱臣，家之败子，才有余而德不足，以至于颠覆者多矣，岂特智伯哉！"（《资治通鉴》卷1，中华书局1950年出版，第15页）。

有才无德之人不能重用，有德无才之人予以培养，等其展示才华之后，再予以使用。德才兼备论首先倾向于德，只要品德高尚，才干尚可之人，就可以重用。持这种理论的代表人物还有清朝的曾国藩。曾国藩用人讲究品行，其次才考虑才干。同样，他采用这种用人方式，也干出了一番惊天动地的事业。曾国藩曾讲："有才无德，近于小人；有德无才，近于愚人；与其有才无德近于小人，不如有德无才近于愚人。"这段话也反映了曾国藩既强调德才兼备，又注重以德为先。

从古人的这些论述中，我们可以得出这样的启示：第一，论才必须以德为本，因为德是才之帅；第二，无才而不任，因为才是德之资，否则，德就是空的；第三，什么样的人才称得上"贤"呢？那就是德才兼备的人。任人唯贤，既不能唯德是举，也不能唯才是举，必须是德才兼备。

只讲德，不讲才，有德无才的人，没有专长和能力，工作没有创造性，工作成绩平庸，不是我们所讲的人才；只讲才，不讲德，有才无德的人，只会钻空子，干坏事，损害他人的利益，也不是我们要求的人才。所以选用人才，一定要坚持选那些品德好，具有一定特殊专

长和能力的人，把德和才的要求结合起来，防止只看才不看德或者只看德不看才的倾向。

俗语云："有才无德，行而不远，德是人才之本。"德乃水之源，才乃水之波。若无君子可用，与其用小人，不若用愚人。盖有才无德，其才足以济其奸，重用了很危险；然有德无才，难以当大任，亦不可不慎。故用人贵在德才兼备。

第2节：第一章 德才兼备，用人的第一标准(2)

一个面向21世纪的优秀人才，必须德才兼备。德才兼备是成才立业、奋发有为的前提。一个人如果志大才疏，固然成不了才，但如果没有优秀的思想品德，也难以成就事业。这里有两个基本观点，一个是：成小事，靠业务本领；成大事，靠思想品德和综合素质。另一个是：有德无才要误事，有才无德要坏事。德才兼备之人，其理想、信念、道德、责任才能得以升华。

2. 党政机关用人的根本原则

对党政机关来说，德才兼备是选才用人的第一标准。

德、才是干部素质的两个方面，德强调的是思想、品行，才强调的是认识世界和改造世界的才智和能力。德才兼备要求干部既要具有较高的理论素养、坚定的理想信念、高尚的思想道德品质，又要具备较强的工作能力和较高的业务水平。德才兼备是辩证的统一体，二者不可分割，不可偏废。在选人用人工作中要正确处理德与才的关系，既要防止重德轻才的现象，也要防止重才轻德的倾向。

德和才犹如支撑人字的撇和捺。没有德字这一撇，不成其人；没有才字这一捺，人难自立。德是才的统帅，才是德的资本；德乃人之魂，才乃人之胆。德才兼备德为先。成人比成才重要，为官应重德性。做人要通过做事来体现，来实现价值，来检验成败。做事要通过做人来引导方向，来提供动力，来保证结果。若方向一错，则全盘皆误。因此，做人应先于做事，人性应重于灵性。就党政机关领导干部来说，一定要高度重视德性问题，致力提升自己的道德水准。

从德的方面看，党政机关干部要力求做到如下方面：

强化道德意识。大量事实证明，有德才有得，有诚才有成。许多人之所以成功，得益于细微而不起眼的美德。正如伏尔泰所说，"造就政治家的，绝不是超凡出众的洞察力，而是他们的人格。"人格德性是最重要的，能力则总是相对而言的。人格的力量，是最可靠的事业资

本。林肯说："坚守人格，是世界上最伟大的一种力量。"林肯之所以享誉世界，重要之点在于他公正自持、廉洁自守。林肯去世后，陆军部长史丹顿说："这里躺着的是人类有史以来最完美的统治者。"人格比"名"更崇高，比"利"更伟大。最有效的资本是我们的信誉，它24小时不停地为我们工作。有了这张绿卡，成功将为我们一路放行。对领导干部来说，要高度重视德的问题，防止懒官、庸官、贪官、淫官占居要职。即便在民主不断扩大、法制日益健全的情况下，也还是要注重选用德高望重、人格完善的领导者，防止觊觎权力、善于伪装的奸佞小人。作为个人来讲，一定要具备履行公职的良好品行和职业操守，做到表里如一、言行如一、始终如一。对组织、对事业、对人民，一定要诚实守信，不偷不吹不装不假。"你可以一时欺骗所有人，也可以永远欺骗某些人，但不能永远欺骗所有人。"人格低下的人，最终是要露马脚、被唾弃的。

严格道德自律。"喊破嗓子，不如做出样子。"领导干部在树立道德新风尚方面以身作则，就是无声的命令。这里有三种境界，其一是不做恶事；其二是多做好事；其三是社会楷模。达到第一种境界是小有所成，达到第二种境界是有较大成功，达到第三种境界是有巨大成就了。领导干部讲重德性，首先要讲大德，即坚定理想信念，坚守政治原则，坚持服务宗旨。具体讲，就是要忠于党、爱祖国、为人民。同时要模范遵守社会公德、职业道德、家庭美德，在社会做个好公民，在单位做个好职员，在家庭做个好成员。这些都得从自己做起，从现在做起，从小事做起。我们在学习科学理论的时候，就深深感到，经典作家不仅具有真理的魅力，更具有人格的魅力。马克思说："我们都是坚持为八小时工作日而奋斗的，可是，我们自己的工作时间常常超过八小时。"1868年4月30日，马克思在写给恩格斯的一封信中这样说："我在几天之内，就满50岁。如果那个普鲁士少尉对你说："服役已经20年，仍旧是个少尉，"那么我可以说："年届半百，仍旧是个赤贫者"。"这无疑大大增添了理论的说服力和感染力。如果说

的一套，做的一套，对人一套，对己一套，怎么可能让人信服、跟着来做呢？党政干部一定要处处严于律己、时时做出表率。讲道德自律，不能忽略细节、轻视小事。小和大是相对、相交的，是会转化的。拿遵守“三德”来讲，能不能保持“慎独”，在无人监督、没人认识的环境里，自觉遵守约定俗成的道德规范，做一个文明守法公民？能不能模范执行职业操守，严格行业自律，坚持依法行政、公正办事？能不能弘扬传统美德，善待老人、妻子和孩子，建设和睦家庭？许多细节和小事，常常影响着大节，折射出领导干部的道德品行。“白天想上班，晚上想回家”的人，比那种不思工作总惦念着牌局、不顾家人总沉醉于饭局的人，要健康得多、高尚得多。为了满足自己的私欲，搞得家庭四分五裂的人，在人们心目中也是要丢分的。“不扫一屋，何以扫天下？”我们常犯的错误有4种：知识不足的错误，经验不足的错误，能力不足的错误，德性不足的错误。这几种错误，都应当努力避免，尤其要着力防止犯德性不足的错误。

第3节：第一章 德才兼备，用人的第一标准(3)

注意道德积累。我们经常会对自己的记忆力不满，却从来不怀疑自己的判断力。很多人都能根据自己身体部位的问题去看医生，但少有人认为自己的脑子出了问题。人们往往在自认为最清楚的事情上犯错误。谁都觉得自己缺钱，包括那些不缺钱的；谁都不觉得自己缺德，包括那些缺德的。一个人的德性，无论好与差，均为日常思想和行为的“零存整取”。正所谓老来疾病，都是壮时招得；衰时罪孽，都是盛时作得。某些人的下场，如罗柯斯所说：“他们收割的，正是他们种下的。”我们要使自己的道德品行达到较高层次，有时需要从改变生活习惯开始，从日常小事逐步做起。北宋史学家司马光每天都早起，怕睡过头，给自己做了一个圆木枕头，稍微一转动，头就落在木床上，人就惊醒起来。司马光把这枕头叫“警枕”，意在鞭策自己，不可松懈懒惰。一个人对他人讲信用相对容易，因为受到外在力量的约束、监督，会迫使其恪守承诺。而对自己讲信用则要难得多，因为那只是自己内心的声音，唯一能监督的只有自己。但唯有持具这样一种坚定心力的人，才会出类拔萃，因为这是他超凡脱俗的地方。齐白石的成功在于对自己讲信用，始终固守着一个对自己的承诺。他规定每天作一幅画，从不间断。85岁那年，有一天连画了4张条幅，已经很累了，又画了一张后，写了这样的话：“昨日大风雨，心绪不宁，不曾作画，今朝制上一张补充之，不教一日闲过也。”正是雷打不动的行为准则，造就了他炉火纯青的画艺。德性需要积累，有积累才会有升华。

坚持道德修养。“取法于上，仅得其中；取法于中，不免为下。”效法上等的，仅得其中；效法中等的，不不得其下。如果我们为人处世要达到“不褪色、不染色、有特色、很出色”的境界，就应当把目标定得高一点。如果我们想要得到更多的玫瑰花，就应当种植更多的玫瑰树。在前进的道路上，搬开别人脚下的绊脚石，有时恰恰是在为自己铺路。专栏作家哈里斯的朋友对报贩说了声“谢谢”，报贩却冷

嘴冷眼，没有理会。哈里斯问："这家伙态度很差，是不是？"朋友说："他每次都是这样的。""那你为什么还对他那样客气？""为什么要让他决定我的行为？"这是一句耐人寻味的話。如果每个人都能这么想、这样做，可以减去多少无端的烦恼。一个人只要自身有教养，不管别人举止怎么不适当，都不能伤他一根毫毛。以德报德是正常现象，以怨报怨是平常现象，以怨报德是反常现象，以德报怨是超常现象。能忍别人所不能忍，方能为别人所不能为。加强道德修养，很重要的是能够有效驾驭自身欲望。人都有七情六欲。巴尔扎克说："欲望是支配生命的动力和动机，是幻想的刺激素，是行动的意义。"欲望具有两重性，它是天底下最厉害的东西，既能使人进步，也能使人堕落。你不想占有，你囊中是空的，但你身轻如燕；你若占有了，身心会受到挤压，就得付出代价。"欲"字与"火"字常连在一起，表明两者有着相似的热势与疯狂，控制不好，就将毁掉一切。事因知足心常乐，人到无求品自高。控制欲望，可以得到财富；控制餐饮，可以得到健康；控制情绪，可以得到快乐；控制感情，可以得到幸福。学会控制，可以获得很多。在自我控制中加强自我修养，我们就能够获得更好的德性。

从才的方面看，党政机关干部要做到：

博览广学。一个人的知识面越宽，考虑的问题就越全面，对事物的反映就越敏捷，越容易在工作中体现出艺术性和灵活性。要获得知识，就必须学习，这是再普通不过的道理了。党政干部要肩负起时代赋予自己的重任，不仅要学习政治理论，还要学习科学文化知识，学习与工作相关的各类专业知识。通过学习，不断提高自己的政治素质、精神素质、知识素质，以提升自己的能力素质。

潜心实践。实践出真知、实践出才干。积极投身社会实践，也是党政干部提高素质的重要环节。要学以致用，用以促学，学用相长。要勇于承担艰巨的工作任务，乐于做开创性的工作，甘于做打基础的工作，既能经得住挫折和打击，从错误和失败中学习和提高，又能在

成绩和荣誉面前戒骄戒躁，谦虚谨慎，积累经验，增长才干，使自己的整体能力跃上更高的层面，进入更新的境界。

第4节：第一章 德才兼备，用人的第一标准(4)

持之以恒。社会在前进，事业在发展；学无止境，贵在坚持。作为党政干部必须坚决克服那种向书本学，不求甚解，一曝十寒；向实践学，走马观花，浮漂不实的现象。面临新时代、新任务、新挑战、新机遇，将学习作为一种社会化、制度化、生活化和终身化的成长进步行为。牢固树立"只有毕身，没有毕业"的观念，活到老、学到老，不断提高自己解决问题分析问题的能力，肩负起历史赋予我们的神圣使命。

3. 企业聘用人才的基本标准

在这个世界上，并不缺乏有能力的人，那种既有能力又品德高尚的人才才是每一个企业最理想的人才。

GOOGLE全球副总裁李开复博士曾经这么说道：我把人品排在人才所有素质的第一，超过了智慧、创新、情商、激情等。我认为一个人的人品如果有了问题，这个人就不值得一个公司去考虑雇用他。

"小企业做事，大企业做人。"企业发展需要人才，人才决定了企业的发展。一个企业最需要的就是德才兼备的员工。

环顾国内外那些在市场上叱咤风云的公司，我们发现他们的用人之道中有一条永远的"金科玉律"，那就是关注人才的道德品质。

微软亚洲研究院人力资源部的王女士说，微软研究院用人的标准除了重视扎实的基础和专业知识、足够的创造力、工作热情、团队精神外，尤其看重人才的职业道德，应聘者要经过严格的面试，以考核其是否正直、诚信。

联想人力资源部负责人曾直言："人才要先学会做人，人才与企业发展最关键的结合点在于，企业要有良好的用人战略，而人才要有良好的道德品质。我们选拔人才的标准是能够吃苦耐劳、有韧性、上进心强，能够自我激励、迎难而上。"

中国普天信息产业集团公司人力资源副总经理刘建军说："对于人才，我们比较看重他们的实践能力，但更看重他们的职业道德，现在有些人忽视了这一点，结果人才的恶性跳槽损害了企业的利益，这是我们不愿看到的。"

诺基亚人力资源部总监严金坤说："我们的招聘工作是比较严格的，需要花很多时间，因为我们觉得价值观和思想比较重要。技术很容易学到，硬件也很容易学到，软件就比较难一些。"据了解，诺基亚招聘人才有一个严格的测试程序，应聘者要接受8个小时的心理测试、3个小时的面试。

在众多的名企中，惠普的用人尤为强调德才兼备，而且贯彻落实十分具体细致。"德才兼备，德为先"是惠普的用人原则，即考核一个人的标准，一个是"德"，一个是"才"。

惠普(以及与她差不多的大多数老牌跨国公司)在经营过程中，非常注重"德"。与许多国内企业不同，在跨国公司，"德才兼备"绝对不是一个象征意义的口号，而是有很多具体的指标和要求。首先，体现在重用什么人，提拔什么人上面，如果企业重用的，提拔的都是德才兼备的人，其他人就会努力往这个方向走。

其次，必须有一套制度来检查结果与过程。一个人可能业绩完成得不错，但是如果过程不达标，照样不是好员工，因为公司希望员工按照公司的规章制度和流程办事。

第三，员工在经营活动中必须时刻牢记公司的职业道德规范(业务经营准则)，不能急功近利、不择手段，否则即使完成了任务，也可能以牺牲客户的利益为代价，或者对竞争对手不公平。一个出色的员工不仅要得到自己公司的认同，也应当受到用户和竞争对手的尊重。说起德才兼备，可能大多数人都觉得自己明白它的意思，但是如果被问到什么叫德，能解释明白的人就不多了，或者答案非常离散，各有各的看法。可见，德这个词的含义具有一定的模糊性，在社会上并未达成共识，但是在一家公司里面，"德"必须有明确的定义。

在一个企业里，"德"就是企业提倡的价值观念，即对好坏、对错、善恶的评判。能力再强的员工只要不认同企业的价值观，就不是好员工。"才"是指才能，是指员工完成工作的能力和手段。对一个人而言，德是灵魂，是向导；才是能力，是工具。

第5节：第一章 德才兼备，用人的第一标准(5)

在实际工作中中，德与才，孰轻孰重，须得仔细分析。

第一种情况：有德有才。这时，一个人既具有为社会和他人做贡献的优秀品德，又具有为社会和他人做贡献的才华。这是一种最好的情况。在这种情况下，社会的收益最大，成本最小。

第二种情况：有德无才。一个人有高尚的品德，但才能平庸。这时，虽然一个人有为社会办好事的愿望，但因能力有限，所以对社会也产生不了什么大收益，但至少不会产生什么大坏处。其可能产生的不利情况是：好心办不了好事。

第三种情况：无德无才。这时虽然一个人想做坏事，但才能有限，做坏事手段不高明。在这种情况下，其做坏事被社会发现的可能性就较高，从而降低了其成功做坏事的可能性。所以这种情况虽然无德者想做坏事，但做成的概率较小，从而也就间接降低了其对社会的破坏度。

第四种情况：无德有才。这时，一个人既想干坏事又具有干坏事的能力。由于手段高明，其干了坏事也不容易被发现。这种情况对社会的危害是最大的。

针对上面四种情况，根据其对企业造成的收益从大到小和危害程度从小到大进行排序，结果是：有德有才，有德无才，无德无才，无德有才。所以，宁可用无德无才之人，也不可无德有才之人。

任何人若想要成为企业和单位乐意重用的人，就必须做到德才兼备。

而对于企业管理者来说，做到德才兼备就应具备以下素质：

(1) 强烈的使命感和工作热情

使命感是指对所从事的职业、行业和公司发展有强烈的认同和责任感。它会使我们对公司和岗位产生强烈的责任感、工作热情、坚定的信念，因而是企业管理者能够比普通员工更敬业、更负责的主要原因。

因。在遇到问题时，企业管理者应凭借高度的责任感，身先士卒地快速解决问题；在遇到挫折时，要用坚定的信念激励员工，为员工指明前进的方向。为什么说一个好领导能够在茫茫黑夜中凭着自己的微光领导员工前进？就是因为他们有强烈的使命感。

（2）宽广的胸怀与气度

俗话说"人有多大的胸怀，才能干多大的事。"实践证明，这句话真是至理名言。"海纳百川，有容乃大。"企业管理者要有宽广的胸怀，能够容纳常人所不能容的事情、忍受常人不能忍受的委屈，豁达乐观地对待上级、平级和下级。正确对待上级对自己的批评，都是为了自己的进步；正确理解平级和同事对自己的责难，都是为了工作；善于忘记下属对自己的冒犯和过错，因为人总是会有错的。在工作中，不带有色眼镜看人，不以老眼光去看新气象，团结一切力量，为了公司整体目标而努力。

（3）善于学习、勤于思考、勇于实践

作为一个企业管理者，能力上暂时有欠缺是正常的，只要多学习、多实践就能提高自身的能力与素质。学习的方法有很多，可以在干中学，多学习别人的管理长处；也可以多看书，从书本中学习；也可以参加一些培训课程等等。光有学习还不够，还要多思考，随时写一些感想或文章，用以理清思路和头绪，找出适合自己的管理方法。此外，要勇于实践，把一些好的管理方法和思想应用到实际工作中去，再根据结果来调整方法，这样多次总结改进之后，管理方法就能趋于成熟。

（4）良好的管理能力与技巧

企业管理的能力和技巧要求有很多，包括计划管理能力、沟通协调能力、激励能力、企业文化管理能力、团队组织能力、领导能力、创新能力、危机管理能力等。以上是所有企业管理岗位都需要的一些管理能力，其中沟通协调能力、团队组织能力、创新能力最为关键，沟通协调能力是一切管理水平和技巧的基础，所有与公司其他员工的

业务联系都是通过沟通协调来完成的，因而沟通协调能力不行的话，就不可能是一个合格的企业管理者。团队组织能力也是一个重要方面，目前的管理方式都是团队管理，如何发挥团队中每个人的作用，使之的合力大于单个人力量的相加，这是每一个企业管理者都要考虑的问题。创新能力是企业取得竞争优势的基石，也是企业发展的永恒主题。在业务上，只有创新才能赢得市场；在管理上，只有创新才能收拢人心，避免员工因闷生变的情况。企业管理者要不断总结工作经验和管理经验，不断进行管理意识、管理观念、管理方式、管理方法的创新，提升管理水平。

总之，作为企业管理者就要具备强烈的使命感，要对工作充满热情，善于学习，勤于思考，勇于实践，凡事要从全局考虑、不打自己的小九九，要努力提高自身的管理水平与能力，克服一些不良习气，付出比普通员工多得多的努力、汗水和心血，这样才能逐步提升自己，适应公司的发展趋势，承担更大更重的责任。也只有这样，企业管理者才能带动和鼓舞全体员工的士气，更出色地做好工作而赢取利润；同时，也促进普通员工提升自己的素养，努力做到德才兼备。

第6节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(1)

第二章

优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备

1. 德才兼备是"精品"

在现实生活中，有些人对自己的能力建设比较重视，知道在当今激烈的竞争社会里，能力是基础，是本钱，是一个人成就一番事业的必要条件。但对品德就不那么重视了，认为品德是"虚"的，看不见，摸不着，对自己没有多少实际价值。这种思想认识是十分错误的。对于一个人而言，能力固然必不可少，品德也很重要。在某种意义上可以说，品德也是能力。

没有优秀的道德品质，没有良好的行为习惯，一个品德低下，性格扭曲的人很难成为高素质、高水平的人才。他不但不能有大的作为，也难以立足于社会。养成好的道德习惯，是一个人的立身之本，是走向成功之路的第一张人生通行证。

能力是指一个人掌握某种知识、解决某种问题的潜能和倾向，它本身是中性的。如果把它用到对他人对社会有益的事业上，就能产生良好的效益。如果把它用到对他人对社会有害的事情上，反而会产生反作用。才能愈大，反而危害愈大。

品德是能力发挥作用的重要条件。当今社会是一个分工合作的社会，一个人要干出一番事业，实现自己的人生价值，离不开别人的支持与合作。合作是现代社会的基本特征，是人人必备的基本素质。没有合作，就干不成事业，就实现不了价值。与别人进行有效的合作，必须自己有良好的品德。坑蒙拐骗，表里不一，就得不到别人的信任和支持，更谈不上什么合作了。只有对人忠诚老实，对工作尽心尽责，言必行，行必果，领导才会赏识你，朋友才会信任你，别人才会帮助你，你才能取得别人的支持，才能实现有效的合作。

所以，一个人在平时的生活中，既要重视能力建设，也要重视品德修养。做事先做人，不能因为急功近利而蒙蔽了自己求美求善的心灵。要热情地追求知识、追求美德，在掌握广博知识、强大本领的基础上，用人类正直、友善、仁爱等美好品德武装自己，实现德才相长，德才俱佳。

在企业里，既有过人的能力，又具备高尚的品格，这样的员工，永远会受到企业领导的厚爱而被委以重任。只有德才兼备的员工才能给企业创造财富的同时，也给自己的人生发展打下坚实的基础，最终有可能到达辉煌的顶点。

也许你有高于其他人的本领，并且在实际工作中取得了不俗的业绩，而你却并没有得到领导的重用，而你的同事，他的能力并不比你高，完成的业绩也不一定超过你，但是却受到了领导的嘉奖与青睐，得到了领导的重用与悉心的栽培，你或许为此感到苦恼与困惑，甚至于愤愤不平。

事实上，并不是领导没有发现你的才能，而是领导在选择栽培对象时，运用了他心中的标杆，这个标杆是所有企业衡量人才的准绳，那就是--德才兼备。

我们来看一下这个故事：

A、B、C三个好朋友大学毕业后南下广州求职。

他们在一家电子厂找到了工作。上班第一天，经理把三人带到车间生产流水线旁，他对领班说："这是几位新来的员工，你要让他们尽快熟悉岗位。"然后对他们说："你们的试用期是一个月，一个月后我们再决定是否继续聘用你们。"

随着日复一日的简单重复劳动，大学里憧憬的美好未来似乎离他们渐行渐远了，但他们心里还存有一份期望，期望过了试用期后厂里会让他们做一些技术工作，至少不会还让他们当流水线的操作员了。

第7节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(2)

公司订单很多，一天二十四小时开足马力生产，三个人白班、中班、夜班交替着上。最难熬的是从半夜一点到早上八点的夜班，他们不但要上好班，还要和阵阵袭来的瞌睡虫较量。当他们下班后疲惫不堪地回到宿舍，连早餐都不想吃了，倒在床上就睡。

一个月的试用期转眼就要过完了，三人计算着日子，怀着忐忑不安的心情等待着经理最后的裁决。

试用期的最后一天是一个夜班。三人自认为表现不错，通过试用应该没问题。

那天去上夜班时，很远就看见经理在厂房门口站着。见到他们，经理就说："实在抱歉，你们三人都没有通过公司的试用，这个夜班上完后，请你们离开工厂。"说完，他把这个月的工资交给三人后就走了。三个人呆呆地站在那里一言不发。

过了很久，A说："上班时间到了，我们还是去上班吧!"

"把我们炒了鱿鱼，还上什么夜班?你傻啊!"B冲A吼道。

"反正工资已经拿了，最后一个夜班我才不去呢!"C说。

A心里其实也很难过，但他不愿看到因为不来上夜班而影响整条生产流水线。

"就站好最后一班岗吧!"A对另外的两个朋友说，但他们却头也不回地走了。

最后一个夜班，多了一份疲惫，更多出一份失落，A强打精神，尽量使情绪不影响工作。下班铃响了，A离开工作台时又忍不住朝那里多望了几眼，毕竟它伴随了自己整整一个月，竟有些依恋了，不知不觉，他的泪水涌了出来。

A走出厂房，意外地发现经理正站在厂房门口，他微笑地对A说："小A，你的试用期正式结束了，明天到厂办公楼接受新职位的任命!"A简直不相信自己的耳朵，经理看到A满脸的疑惑，意味深长地

说："你们三个人都很优秀，但我们要选择一个最优秀的。你和他们相比，多了一份难能可贵的品德，因此我们选择了你！"

其实，在人才的取舍与选择上，领导更看重德才兼备者，而这样的人才并不一定有多么伟大的思想，往往在一些细小的地方，就可以看出一个优秀的员工除了能力之外，是否具备优秀的品格，只有德才双优的员工，才可能由优秀成为卓越。

一个人有良好的道德品质是在社会生活中的立身之本，事业有成之根基。而立德并非难事，是人人可为的。无论"才"的高低，无论文凭的高低，无论职务高低，无论挣钱多少。

中国近代哲学家冯友兰曾经说过："道德方面的成功，并不需要做与众不同的事。而且"才"可高可低，高可做大事，低可做小事，不论他才之高低，他只要在他的岗位上作到尽善尽美，就是圣贤。"

所以，不管你从事的是什么样的职业，除了在工作上做出业绩，更重要的是必须建立起自己高尚的品格。只有这样，你才能达到你的终极目标，获得自己所追求的成就。

2. 有德无才是"次品"

很多企业和单位里面有一种人，本性善良，不会欺瞒他人，不会投机取巧，做事情本本分分踏踏实实，但由于能力有限，考虑事情不够周详，往往不会把事情做得圆满，这种人叫做有德无才。

任何一个组织存在的根本的目的就是要创造效益。因此，组织需要的不仅仅是品德高尚的人，而且要有出色的工作能力，才能做出成绩。

效忠公司乃是员工必须做的事，但并不是突出的优点。所谓"在商言商"，公司不是慈善机构，赢利是公司存在的根本理由。公司需要你除了拥有忠诚等人品以外，更大程度上还需要你做好业务，对公司的发展有价值。对员工而言，通过一系列财务数据反映出来的工作业绩，最能证明你的工作能力，显示你过人的才干，体现你的个人价值。

下面这个故事中，两个女孩的不同遭遇就很好地说明了这一点：

有两个女孩均受雇于张先生的公司，给他当助手，替他拆阅分拣信件。两个女孩都对张先生忠心耿耿。但其中一个虽忠心有余，却办事能力低下，就连自己份内的工作也常常不能做完，结果不到两个月便被张先生解雇。另一个女孩儿却除了高效优质地做好本职工作以外，还常不计报酬地干一些并非自己份内的工作，而且也做得非常出色。因此，这个女孩颇受张先生的器重，不断得到升任。

第8节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(3)

每一个老板都希望自己的员工能创造出优异的业绩，而绝不希望看到员工工作卖力却成效甚微。即使你费尽了全部的气力，却做不出一丁点实绩，那也是没有用的。任何一位有进取心的老板都希望自己的员工能干并且会干，如果自己的员工都属于平庸之辈，那么这位老板肯定会倍感苦恼。

不要责怪老板薄情寡义。一个企业要想长期发展，仅仅依靠员工的人品是不够的。一个成功的老板背后，必须有一群能力卓著，忠心耿耿且业绩突出的员工。没有这些成功的员工，老板的辉煌事业将无法继续下去。所以，老板看重人品，也看重业绩，势在必然。

总之，你千万不要以为自己的人品获得了老板的认可，就有理由保证自己不被列入裁员的名单中。仅靠人品获得老板的欢心，还是不够的。还需要拿出更好的业绩证明你的才能，这样才更具有竞争力。否则，只能是有德无才的次品。这样的次品即使不被裁员，也不会得到重用，以致毫无长进或怨天尤人。

爱若和布若差不多同时受雇于一家超级市场，开始时大家都是从最底层干起。可不久爱若受到总经理的青睐，一再被提升，直到部门经理。布若却像被人遗忘了一般，还在最底层。终于有一天布若忍无可忍，向总经理提出了辞呈，并自认为总经理用人不公平。

总经理耐心地听着，他了解这个小伙子，工作肯吃苦，但似乎缺少了点什么，他一时半会也说不清楚，说清楚了布若也不一定明白。不过，总经理忽然有了个主意。"布若先生，"总经理说，"请您马上到集市上去，看看今天有什么卖的。"布若很快从集市回来说，刚才集市上只有一个农民拉了车土豆在卖。"一车大约有多少袋，多少斤？"总经理问。布若又跑去，回来说有10袋。"价格多少？"总经理问。布若再次跑到集上。总经理望着跑得气喘吁吁的他说："请休息一会吧，你

可以看看爱若是怎么做的。"说完叫来爱若对他说："爱若先生，请你马上到集市上去，看看今天有什么卖的。"

爱若很快从集市回来了，汇报说到现在为止只有一个农民在卖土豆，有10袋，价格适中，质量很好，他带回来几个给总经理看。这个农民过一会儿还将弄几筐西红柿，据他看价格还公道，可以进一些货。这种价格的西红柿总经理可能会要，所以爱若不仅带回几个西红柿作样品，还把那个农民也带来了，他现在正在外面等回话呢！

爱若和布若两人，谁更有才，不言而喻。很显然，爱若德才兼备，是精品，自然受到重用；布若有德无才，是次品，只可胜任很一般的工作，不能得到提拔不足为奇。

事实表明，品格优秀，又业绩斐然的员工，是最令老板倾心的员工。如果你在工作中的每一阶段，总能找出更有效率、更经济的办事方法，你就能提升自己在老板心目中的地位。你将会被提拔，会被实际而长远地委以重任。因为出色的业绩，已使你变成一位不可取代的重要人物。如果你仅仅忠诚，总无业绩可言，尽忠一辈子也不会有什么起色，老板想重用你也会犹豫，因为把重要而难办的事交给你他不放心。更进一步讲，受利润的驱使，再有耐心的老板，也绝难容忍一个长期无业绩的员工。届时，即使你忠心不贰，永不变心，老板也会变心，甘愿舍弃有忠诚无业绩的你，留下业绩突出的员工。因为，这是一个组织发展的需要，所以，对你来说，最根本的关键就在于不断努力提高自己的工作能力，当你能力得到提升时，你也同样会受到企业的重用。

3. 有才无德是"危险品"

古人云：所谓才者，须在德才两端。德才兼备者是谓全才，有德不才者是谓庸才，无德无才者是谓蠢才，有才不德者，是谓诡才。今天的教育者说：德才兼备是上品，有德不才是次品，无才无德是废品，有才不德者是危险品。立人先立德，树人先树品。

人们常说："有德无才要误事，有才无德要坏事。"这只是从做成做不成事来谈才能与品德。实际上，无论从哪方面讲，有才无德的人对企业和单位的危害都是最大的。

第9节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(4)

一个不讲诚信的人，即使他读名牌大学，掌握了高技术，拥有高水平，那他对社会有用还是有害呢？答案是非常明了的。封建社会统治者把人分为四类：第一类是有德有才，这是国家的栋梁，加以重用；第二类是有德无才，虽无才，但有德，所以他不会危害社会，可以小用或不用；第三类是有才无德，此类人因有才而无德，如果干起危害社会的事情来，危害极大，所以国家只能采取封杀不用或者杀头消灭的办法，让其无法危害社会、国家和人民；第四类是无德又无才者，这类人尽管无德，但是无才，因此不会对社会构成多大危害，可以不管他；唯独对有才无德者要杀头。这一点应引起我们的深思，说明良好的道德是何等的重要！

品德低下的员工，无论具备多大的才能，也不可能得到信任与重用，因为人品低下者，能力越大，给企业带来的危害也就越大，这样的员工，随时都可能给企业带来致命的灾难，所以当企业领导在认清"危险品员工"的时候，他们会给他设置障碍，尽量不让他的危险渗透到企业内部里去，从而避免企业管理的缺陷而造成危机，这就是俗话说的"宁缺勿滥"。

有才无德的员工无疑是企业内部的一种不稳定因素，随时都可能阻碍企业的前进。缺乏良好人品的员工对公司的危害有时甚至会大于能力平庸和有其他缺点的员工。甚至可以说，缺乏良好人品的员工能力越强、才智越高，其他优点越多，他对公司的危害就越大。

三国时代的蜀中大将魏延就是一个很好的例证。论武艺魏延在蜀中为佼佼者，有万夫不当之勇；论智谋，绝不逊于姜维等辈，曾提出过走子午谷直取魏都城的建议，为后世军事家、史学家大为推崇。可此君终生未得重用，领兵打仗处处受掣肘，时时被诸葛亮控制于股掌间。究其原因，就是魏延才能高超，人品低下，令人难以放心任用，是十足有才无德的"危险品"。

魏延的悲剧值得职场中人深思，倘若一个人只是能力出众而无良好品行，那么就算领导使用你，也并非是真地看重你，不过是利用你的使用价值罢了，除了工作中对你处处设限，当你的使用价值灯枯油尽时，剩下的结果也就是卷起铺盖走人了。毕竟，有才无德的人，其潜在的危险性太大了，一旦不慎，后果很可能不堪设想。

下面是一家公司老板自述的由于误用有才无德的人的惨痛教训：

2004年是我公司的发展年，我们做了一个具有里程碑意义的决定：冲出深圳设立办事处。任何时候私人企业都会遇到的问题我们也遇到了，感觉到能够用的人太少了。于是挖空心思地想，终于我和深圳经理想到一个人，那个人是在公司是"###科技发展中心"（公司的前身）的时候曾经任过深圳经理的，脑袋很活，毛病不少，品德问题当时没细想（其实他离职的原因就与品德有关）。

他来公司以后，例行地签了《员工聘用保密合约》，其中有一条是：员工离职后一年内不得加入同类公司，不得经营同类产品，否则公司有权诉诸法律；还规定了一年到期可以向公司领取六十元的保密费。

经过调整，原深圳经理去外地带其中一队，留他负责深圳老区的销售管理，谁知道他没到三个月老毛病复发。他擅自一手包办，欺上瞒下，卖高价报低价，发展到每一单他都有"利润"，公司的赠送品卖钱，把公司的赠送品送给竞争对手的业务人员，不一而足。当然，背着我败坏我的名声的事也出来了，这个不详细说。

为了这种事，为照顾团结的局面，我点敲了他很多次，但没用，他不但装作光明正大，而且还变本加厉。到了这个时候，我当然只有解雇他了，他可能发现问题了，把公司的区域业务人员来了一次大调动，我也没动声色，当新产品终于成功了的时候，我故意开车到广州和珠海通宵不归家，交代我老婆把我的解雇信交给他（当然挑破了他的违纪行为），当晚结算工资，算是留足面子。

谁知道他早就做了准备，把公司全部的客户资料复制了一份，隐瞒我们说是要去江苏，改名换姓叫"马##"投入竞争对手的公司，把公司的客户一家家的以降价或给大好处的手段，杀得个落花流水，业务人员回来告诉我，我还不信，因为我对他还是不错的呀。可惜就是这个思想，害得全公司的利润全部泡汤，接二连三地亏损，整个市场的平均单价降下来50%，以低价拉拢外地的代理商，让我们失去很多投过资的市场。曾经想过利用法律，还付了一点点律师费，但由于取证难，公安部门又不能出面，还有经过这一场打击，付员工的工资都困难重重，哪有大把钱来打官司，只得作罢。

第10节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(5)

现在他又被竞争对手解雇了好几个月了，在神秘秘地在干什么，还不知道，有一点可以确认：整个市场的那个产品销售价格只有原来的50%，包括我的竞争对手也一样。

我们还好，产品线在困难中拉得很长，所以就一个产品利润低，损伤不了什么，其他补回就好，赔本吆喝保持名声。竞争对手就差一些，就靠一个产品苦苦支撑，再加上原材料大涨价，我真替他难受--不是假心假意的。我把这个故事告诉大家的原因是忠告天下的老板：其一用人要慎重，其二竞争对手的背叛者，也要慎用啊！其三老板自己也要正呀！

以上故事真真切切地告诉我们：有才无德的人是不可不防的危险品。除非迫不得已，否则坚决不用；如果用，一定严加防范，避免造成不可挽回的重大损失。

现实中还有一类员工，能力超群，人品也说不上太恶劣，但因为其性格方面的缺陷，加之又不能严格要求自己，也时常得不到重用，这样的员工也同样可以被列进"有才无德"之类。

某工厂科研部门有位归侨技术人员，此人具有强烈的爱国心，工作积极肯干，不怕累，而且知识很扎实。为了收集第一手资料，每次大检修期间，他都在设备内爬来爬去，详细观察记录，严暑寒冬也不间断。由于他的努力钻研，在科研上取得了几项成果，并且先后都被用于生产，取得了显著的经济和社会效益。

但是，这位员工有一个缺点，那就是性情过于强悍、率直，好认个死理，只要自己认为对的事情，都要千方百计地予以坚持，即使面对领导也不例外。这样自然就常碰钉子，造成心情的不快。有时为了排遣忧烦，他就借酒消愁，邀集二三朋友同学，边喝边聊。不用说，嘴里肯定常常缺少"把门的"。各种牢骚、愤懑之话，难免溢于言表，一来二去，当然也会传到领导的耳朵里去。这一来，他在领导心目中

的形象欠佳，很快被划入"对领导、工作不满，骄傲自满，丧失原则"的行列，并从各方面予以限制使用，这就说明这位员工再想晋升已经是无门了。

作为公司的一分子，诽谤、发牢骚和抱怨不仅对公司不利，还会给人留下人品不好的印象，反而伤害自己。与其浪费时间抱怨，不如想办法以自己的努力工作，赢得老板的认可；与其满腹牢骚，不如改变一下自己的思维方式，提一些有建设性的意见。也只有这样的员工，才能引起老板的重视。

如果你有超强的能力，千万别忽视自己的品德修养，要知道，小事靠才，大事靠德，如果你没有优良的品德，是无法获得大成功的。要想获得成功，不仅要有能力，更要有品德，而且要认识到，品德比能力更重要。

4. 无德无才是"废品"

我见过许多整日在不同公司之间穿梭的人，他们并不是在为工作而忙碌，而是在忙着到处寻找工作。他们曾经在许多公司任职，从事过不同的职业，他们的工作经历都很相似。

迈尔斯就是其中的一位，他曾经做过许多种工作，却一次次地沦落为一位可怜的失业者。

通过交流我了解了以前的工作经历。在言行举止中，他总是流露出这样一种情绪：抱怨工作负担太沉重。他渴望能够获得一个有充分闲暇时间的工作，有时候他甚至将无所事事看成一种人生乐趣。年轻的时候，他大肆挥霍青春，到中年终于可以无所事事地生活了。然而，这个他曾经梦寐以求的"理想生活"，现在却让他觉得苦不堪言。

我还认识另一位先生，他在最近的一次公司调整中失去了工作。被解聘之后，他逢人就诉说自己所遭受的不公正待遇。他对遇到的所有人说自己为公司创造了那么大的效益，而最后自己却被人恶毒地踢开了。他诉苦时的种种表现使我越来越相信，他被解聘是咎由自取。他是一个十足的沉湎于过去的人，只会说些消极、不幸和恐怖的事

情。如今，他依然失业。如果这种习惯没有彻底地改变，对他而言，失业的岁月会相当漫长。

我曾经向一位聘用过数以百计员工的管理者请教：他是如何考察不同的应聘者的。他说："我招聘员工时，十分看重应征者如何评价自己刚刚离开的那家公司和以前从事的主要工作。如果前来应征的人只是说过去雇主的坏话，甚至恶意中伤，这种人我是无论如何也不会加以考虑的。"

第11节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(6)

有许多失业者，他们充满了抱怨和痛苦。然而他们所抱怨的并不是导致失业的最主要原因。恰恰相反，这种抱怨的行为刚好说明他们倒霉的处境是自己一手造成的。

抱怨公司的老板，抱怨工作时间过长，抱怨公司管理制度过严.....抱怨使他们摇摆不定，也使他们的发展道路越走越窄，最终一事无成；抱怨使他们思想肤浅，心胸狭窄，也使他们与公司的理念格格不入，最终只好被迫离开。这样的人总是失业，他们得到了自己应得的藐视，命运之神会耐心地在拥挤人群的一隅等待着他们。

从某种程度上说，很多失业者的种种抱怨都是他们无德无才的具体表现。

可以说，在每个地方你都能发现许多失业者，他们一味地抱怨、痛苦甚至诽谤他人。这就是问题所在--吹毛求疵的性格使他们自暴自弃，既无德也无才，自然不被人看好。毋庸置疑，每个雇主总是不断地寻找能够助他一臂之力的人，当然他也在考察那些不起作用的人，任何成为发展障碍的人都会被拿掉。

如果你对其他雇员说自己的老板是个吝啬鬼，那么表明你也是；如果你对他们说公司的制度不健全，最明显的表现就是你。

那些只顾把时间花在说人长短、无事生非的人，是没有时间成功的。人的时间、精力和金钱都是有限的，你必须谨慎地选择开销的方式。如果你决定以贬抑别人来提高自己，你会发现自己将大部分时间和精力花费在是非上，自己可用的就会所剩无几。如果你爱散布恶意伤人的内幕，就会丧失他人对你的信任。有句话说得好："论人是非者，必是是非人！"这样的人，只能被人视为无德无才的"废品"--他们最大的"能耐"就是抱怨甚至中伤他人。

无论在什么地方，他们都难以得到重用，更多时候他们只好被弃置不用。

在组织里，一个无德无才者能很快将一个高效的团队变成一盘散沙。如果让他们在公司里滥竽充数，就会产生可怕的帕金森效应，使公司正常运营受到严重阻碍。因为无德无才者没有责任感，行动拖延，意志薄弱，胆小怕事，到处抱怨，成事不足，败事有余，他们会极大地影响到其他员工工作的态度和效率，会使其他员工感到心理抑郁甚至失衡。所以，在一个组织中，坚决不可容留任何一个无德无才的人。我们不难发现，失业、窘迫、失意等跟无德无才之人紧紧相随，他们总难以摆脱自身造成的困境，无形中他们也变成了无人问津的“废品”。

有人甚至把无德无才之人比喻成苹果箱里的“烂苹果”，如果你不及时处理，它会迅速传染，把果箱里其他苹果也弄烂。“烂苹果”的可怕之处在于它那惊人的破坏力。一个正直能干的人进入一个混乱的部门可能会被吞没，而一个无德无才搬弄是非的人能很快将一个高效的部门搞得人心涣散，毫无斗志。组织系统往往是脆弱的，它是建立在相互理解、妥协和容忍的基础上的，它很容易被侵害、被毒化是因为破坏总比建设容易。一个能工巧匠花费时日精心制作的陶瓷器，一头驴子一秒钟就能毁坏掉。如果一个组织里有这样的一头驴子，即使它拥有再多的能工巧匠，也不会有多少像样的工作成果。如果你的组织里有这样的一头“驴子”，你应该马上把它清除掉。千万不可让无德无才之人殃及整个部门或团队。是废品就要尽快及时地进行清理收拾。绝不可让它变得臭气熏天，污染大环境。

对待无德无才的员工，杰克·韦尔奇说得很明白--毫不慈悲，立即剔除！

5. 做一个德才兼备的人

人人都希望在公司里得到重用，在单位里得到提拔，如何才能做到这一点呢？其实，秘诀很简单，就是做一个德才兼备的人。总结起来就是修德以养才，修才以养德，德才互动，从而实现德才兼备之臻善。

所谓"德"，指的是一个人的品德，包括思想品质、道德及职业操守等所有与精神境界有关的方面。落实到企业的具体工作中，"德"主要有以下几方面：

- 1.忠于自己的企业 (也不是说不能跳槽，在离职前要交代好自己的工作)；

第12节：第二章 优秀的员工有才，卓越的员工德才兼备(7)

2.对工作认真负责；

3.可以追求物质利益但君子爱财，取之有道。贪污索贿则是企业的蠹虫。

所谓"才"，指的是才华、才干、才能。在实际工作中，主要包括：

1.个人的工作能力；

2.沟通能力、领导能力等其他能力。

自古"德才兼备"者才被人尊崇，为什么"德"放在"才"的前面，而不是"才德兼备"，可见"德"更被重视。"德"体现一个人的品质，其中诚信更是不少企业录用人才的首要标准，甚至有些企业招聘时明确表示"有才无德莫进来"，因此，诚信的品质比实际技术更加重要。

而要做一个德才兼备的人，一定要从以下几个方面努力：

1.谦虚求问

孤芳自赏、恃才傲物只会让自己失去很多学习的机会，在企业里，不管你曾经有多大的能耐，本着谦虚求问的态度"多干活少说话"准没错。刚参加工作的你有想法有创意有抱负是好事，切忌锋芒毕露、自作主张。"欲速则不达"，要获得别人的认可，工作业绩才是最有力的证明。

2.沟通协作

沟通能力强的人，走到哪儿都不会孤影随行；善于交流的人，走到哪儿都不会孤身一人，沟通协作有助新手更快融入团队。想要得到别人尊重，首先得去尊重别人；想让同事亲近你，首先要主动友善地亲近身边同事，态度积极地询问和请教问题，总会得到对方同样友善的回应，使双方更快更友好地熟悉起来，这不仅有利于自身的成长，也有利于工作沟通和协作。

有一位农民总能种出最好的玉米。每年，他的玉米都参加本州的博览会，并摘得最高荣誉。一年，有位报社记者采访了他，得知了关于他如何种玉米的一件饶有趣味的事。

记者发现这位农民把他的玉米种子与邻居们分享。"你的邻居每年都把自己的玉米拿来参赛，和你竞争，你怎么舍得把最好的种子分给他们呢？"记者问。

农民答道："难道你不知道吗？风会把成熟玉米的花粉吹起，从一片地卷到另一片地。如果邻居种出的玉米不够好，杂交授粉会逐渐降低我的玉米质量。如果我要种出好玉米，就必须帮助我的邻居种出好玉米。"

这位农民很清楚事情的关联性。想要获得和平与安宁的人，必须帮助邻居获得和平与安宁；想要活得好的人，必须帮助他人活得好；想要幸福的人，必须帮助他人找到幸福。

这个小小故事里的农民，就是一个真正的德才兼备之人，他懂得只有整个团队共同成功，才能保持自己的成功，如果只为满足自己的一己私欲，最终的结局只会导致失败。在我们企业发展的过程中，同样要懂得这样一个道理：如果想种出好玉米，就必须帮邻居种出好玉米。只有团队获得成功，个人才能拥有真正的成功。

3.踏实勤奋

一家外企公司，招聘了一个名校毕业的新人，能说会道，优越感极强，很吸引人的注意力，结果一段时间试用下来，发现此人工作不踏实，碰到繁琐的工作能躲便躲，惰性极强，很快就被淘汰。后来，另外招聘一个非名校毕业的新人，诚恳、踏实而且很勤奋，很快适应了环境，目前在那家公司发展也比较好。

很多人"眼高手低、嘴到手不到又懒惰"，因此，踏实勤奋就变得尤为可贵！要想得到重用，踏实勤奋是最基本的工作准则。

4.责任心

遇到大事，谁都会认真处理，谨慎对待，有的时候责任心却是体现在工作琐碎的小事上。很多新人往往却忽略这一点，甚至对此不屑一顾。对于职场新人做每件工作、每一件事情，都是在向上司或同事展示自己学识和价值，只有做好每件事，才能真正赢得信任。

有这样一个令人感慨的故事。

一个人到瑞士访问的时候，在一个洗手间里，他听到隔壁小间里一直有一种奇特的响动。由于这响声时间过长，而且过于奇特，因此引起了他的好奇心。

在好奇心的驱使下，他通过小门的缝隙向里探望。这一看使他惊叹不已，原来，小间里一个只有七八岁的小男孩正在修理马桶的冲刷设备。一问才知道，是这个小男孩上完厕所以后，因为冲刷设备出了问题，他没有把脏东西冲下去，因此他就一个人蹲在那里，千方百计地想修理它。而他父母、老师当时并不在身边。这件事令这个人非常感慨：一个只有七八岁的小男孩，竟然有如此强烈的负责精神，何况我们这些已经工作的成年人。

责任心是衡量一个人成熟与否的重要标准。一个缺乏责任心的人，是不可能干好工作的，更不可能得到领导的重用。

要获得成功，请从做一个德才兼备的员工开始吧。

第13节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(1)

第三章

品德第一，态度第二，能力第三

1. 品德比能力更重要

在战场上直接打击敌人的，是能力；商场上直接为公司创造效益的，也是能力；而品德，似乎没有起到直接打击敌人和创造效益的作用。可能正是因为这一点，导致人们重能力轻忠诚。

其实，事实上并非如此。如果一个士兵能力很强，最后却叛变了；如果一个员工能力很强，结果把公司商业资料盗窃走了，这样将会是什么结果？因此，对一个组织来说，能力虽然重要，但是，比能力更重要的是品德。

我们来看看一位员工的自叙：

不少人在应聘的时候，常会被问到这样一个问题："你觉得能力和人品，哪个更重要？"实际上这是个两可的问题，怎样回答才算好，这和你应聘公司的企业文化和你应聘怎样的职位有很大关系。就拿我当秘书这个职位来说，我觉得人品比能力更重要。怎么体现呢？

先是扮好自己的角色。刚进公司的时候，我听说前任的工作能力很不错，却一直得不到老板的信任，结果被"晾"在一边，成天无事可做，渐渐地自己觉得无趣便离开了公司。我询问原因，大家都说我的前任在老板交代任务以后，常常推三阻四，倒不是她懒，而是她喜欢自作主张，因此造成她和老板"性格不合"。我很奇怪，这个常常用在婚姻中的词语怎么会出现在上下级之间呢，看来秘书一定要摆正自己的位置，让自己的性格去适应老板。

其次做错事不要隐瞒。公司有个仓库，里面摆放一些准备发放给员工的办公和福利用品。它的钥匙有两把，一把在我手上，一把在司机手上。一次，我清点仓库的时候，发现文具少了一包，我急坏了，当即去找司机商量怎么办。司机司空见惯地对我说："员工来领物资的

时候，顺手牵羊的事免不了，你也别跟老板说，说了就把责任算在你头上了。"那时我刚到公司，害怕老板怀疑我，就接受了司机的"建议"--保持沉默。可下班回家以后，我左思右想，觉得不应该隐瞒，第二天上班的时候，我主动向老板承认了错误。没想到老板对我说："公司以前就有这种事，虽然没人告诉我，可我已经知道哪些人不可靠了。你以后注意点就行了。"原来老板早就心中有数，我暗暗庆幸自己没有隐瞒。

公司每年都会给每位员工加一次薪，一个很重要的评判标准就是你的老板给出的分数。得到老板的"合格"评价并不难，但如果想得到"优秀"，就得靠诚实取得信任，在这个基础上，再去充分体现你的出色吧。

这位员工说的话确实值得我们深思。对企业来说，你的能力可以慢慢培养，在学习的过程中，你可以从普通变为优秀，从优秀走向卓越。但你的品德却不可能花费长时间来得到他人的认可。在工作中，领导可以迁就你能力的不足，但绝不会迁就你品德的缺陷。因此，品德比能力要更重要，作为员工，首先要修炼自己的品德，同时不断提高自己的能力，这样才能成为企业最受欢迎的人。

2. 人品决定产品，态度决定高度

毋庸置疑，企业的发展是靠产品质量来决定的，然而产品质量的好坏却是由员工素质的高低来决定的。

如果产品没有做好，我们会追究相关责任人的人品，人都没做好，做的事怎么能行呢？因此，产品好不好关键是由人品决定的。人品关没问题了，后面的产品关就容易过。

人品决定着产品的优劣。优质的产品来源于一流的人品。松下幸之助就认为企业首先生产人，其次才是产品，也就是说只有高素质的人，才能生产出高质量的产品。从现代商业的角度看，企业提高自身实力的一个重要因素就是提高员工的职业素质。良好的职业习惯都会

给我们带来巨大的喜悦和丰厚的回报。而对员工来说，要提高自己的职场竞争力，修炼自己的品德是最重要的。

第14节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(2)

春秋时期，楚国令尹孙叔敖在黄陂县一带修建了一条南北水渠。这条水渠又宽又长，足以灌溉沿渠的万顷农田，可是一到天旱的时候，沿堤的农民就在渠水退去的堤岸边种植庄稼，有的甚至还把农作物种到了堤中央。

等到雨水一多，渠水上进，这些农民为了保住庄稼和渠田，便偷偷地在堤坝上挖开口子放水。这样的情况越来越严重，一条辛苦挖成的水渠，被弄得遍体鳞伤，面目全非，因决口而经常发生水灾，水利变为水害。

面对这种情形，历代黄陂县的行政官员都无可奈何。每当渠水暴涨成灾时，便调动军队去修筑堤坝，堵塞滑洞。后来宋代李若谷出任知县时，也碰到了决堤修堤这个头疼的问题，他便贴出告示说，今后凡是水渠决口，不再调动军队修堤，只抽调沿渠的百姓，让他们自己把决口的堤坝修好。这布告贴出以后，再也没有人偷偷地去决堤放水了。

同样的道理，在现代的企业里面，我们也要认识到：自己的切身利益是与企业的发展前景息息相关的，企业受到损害，就是员工受到了损害。要维护企业的利益，必须靠员工自觉自愿地行为。所以，现在企业在招聘员工时，除了重视他们的能力外，更看重他们的品德，只有具备高尚品德的员工，才能自觉地保证产品的质量，产品质量长期稳定地保持优秀，企业才能稳步发展，日益壮大，而员工的利益才能得到保障。

而一个员工品德修养的体现，从他的工作态度中可以直接体现出来。品德高尚的员工，无论在何时何地都能做到以坦荡的心态去面对工作中出现的坎坷。他们充满自信，心里装着阳光，这样的员工才是企业发展的原始动力，因为，他们绝不会因为一时的困难而萎靡不振，他们对企业的未来充满信心与希望，并且会以自身行动来克服困

难，任何一个企业领导都会将重任交于这种积极向上、敢于接受困难挑战的员工。

一个青年来到绿洲碰到一位老先生，年轻人便问："这里如何？"

老人家反问说："你的家乡如何？"

年轻人回答："糟透了！我很讨厌。"

老人家接着说："那你快走，这里同你的家乡一样糟。"

后来又来了另一青年问同样的问题，老人家也同样反问，年轻人回答说："我的家乡很好，我很想念家乡的人、花、事物……"

老人家便说："这里也是同样的好。"

旁听者觉得诧异，问老人家为何前后说法不一致呢？老者说："你要寻找什么？你就会找到什么！"

每个人都有不同的职业轨迹。有人成为单位的骨干（也就是核心员工），受到领导的器重；有人一直碌碌无为，不被人知晓；有些人牢骚满腹，总认为自己与众不同，而到头来仍一无是处……凡此种种，除少数有某些天赋的人之外，大多数人的禀赋相差无几。那么是什么在造就我们、改变我们？是"态度"！是认认真真的工作态度，是求精、求专、求博、用心去工作的态度！态度是内心的一种潜在意志，是个人的能力、意愿、想法、价值观等在工作中所体现出来的外在表现。

概括起来，一个单位里大致可分为三种人。

第一种人：得过且过。

他们的口头禅是"那么拼命干什么？大家不是拿同样的薪水吗？"这种人上、下班比较按时，做事也较按部就班。但职责之外的事一概不理，分外之事更不会主动去做，不求有功，但求无过。

第二种人：牢骚满腹。

这种人总是悲观失望，似乎老是在抱怨他人和环境，认为自己工作上的不如意，都是由领导和环境造成的，他们在平时工作中，总是自我设限，使自己的无限潜能无法发挥。他们整天生活在负面情绪当

中，完全享受不到工作的乐趣，而且还会将消极情绪不知不觉中传染给周围的人。

第三种人：积极进取。

这种人总是精神饱满、积极乐观，对工作、对同事倾注十二分的热情。在工作中，他们总是积极地寻求解决问题的办法，即使在工作遇到暂时困难和挫折的情况下也是如此。同事们都喜欢和他接触，尽管他每天忙忙碌碌，但却始终保持乐观的态度，时刻在享受工作的乐趣。

第15节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(3)

第一种人可能会面临失业的危险；第二种人肯定会被解聘；第三种人会发展成为单位的核心员工。事实上，员工与员工之间在竞争智慧与能力的同时，也在竞争态度。一个人的态度直接决定了他的行为，决定了对待工作他是尽力尽心、还是敷衍了事，是安于现状还是积极进取。态度越积极，决心越大，对工作投入的心血就越多，从工作中所获得的回报也就相应地更为理想。尤其像在我们金融业从事营销、前台、综合等技术含量不是很高的职位上，大多数人都可以胜任，能为自己的工作表现增加法码的也就只有态度了。这时，态度就是你区别于其他人，使自己变得重要的一种能力。那些慵懒怠惰的人，那些态度上不具备竞争力的人，他们只注重事物的表象，无法看透事物的本质；他们只相信运气、机缘、天命之类的东西，看到他人工作出色，他们就说："那是天分！"看到别人屡次加薪他们就说："那是幸运。"发现别人得到重用，他们就说："那是机缘。"事实上，不管你所工作的机构有多庞大，也不管它有多么复杂，每个人在这个机构中都能有作为。而卓越的工作表现，都需要积极的工作态度。当然，一开始你可能会觉得坚持这种态度很不容易，但最终你会发现这种态度成了你个人价值的一部分。而当你体验到他人对你的肯定给你的工作和生活所带来的帮助时，你就会一如既往地秉持这种态度做事。

态度就是竞争力，积极的工作态度始终是使你脱颖而出的砝码。拥有它，你将在竞争激烈的职场上做得更好，走得更顺利。

3. 认真只能把事做对，用心才能把事做好

同样一件事情，不同的员工去做，却收到不同的效果。为什么会出现这样的情况呢？是员工之间能力的区别吗？事实上，决定事情结果的并不一定是员工能力的差别，而往往是他们做事的心态。

在企业里，一丝不苟地完成自己的本职工作是员工的义务与责任，而要将你的工作做得非常出色，除了认真负责，还得尽心尽力。只有尽心尽力，你才能将你的本职工作完成得更加完美；只有尽心尽力，你才能在企业中突显你不可替代的价值，才会获得更多成功的机遇。

让我们来看看下面的故事，它可以精确地体现认真做事与用心做事的不同效果：

肖海大学刚毕业，这天他到一家著名企业去面试，面试通知上明白无误地通知他于上午9点前10分钟，到公司大楼前厅接待处登记姓名，然后拨通43246人力资源部分机电话，允许后，即可正式面试。如果迟到，且超过10分钟的，一律按自动放弃论处。

该公司的管理非常严格，操作流程规范，企业文化独特，自然，企业的收入也相当可观，所以，许多大学生都以能够考入这个企业为荣。

肖海也不例外，尽管他在大学里的学习非常优秀，但毕竟须有一个足够宽阔的平台才能施展，肖海相信："只要给他一个支点，他能撬动整个地球。"

肖海这天以正装隆重出现在这家公司大楼的前厅，他看见了登记处的指示牌，看见了站在桌旁的保安。

肖海上前向保安礼貌地打招呼，说明来意后，便出示了通知书。

保安看完肖海的通知书后，非常礼貌地说，请稍等，我马上给你转过去。然后他就拿起电话，快速地按了几个键码，但电话没人接听。保安说，没人接，面试人员可能暂时走开了，请稍等。

肖海心里掠过一丝诧异，这种企业怎么会爽约？也许.....

时间在一分分的流失，肖海心里焦急，他让保安再打电话，保安接通电话后，电话里传出来的，仍是无人接听的忙音。

9点钟到了，肖海有些不快。

9点零5分了，电话还是无人接听。保安自始至终都非常耐心地帮他打电话，并不时将电话递给他亲自验证。

电话确实无人接听。

9点10分了，肖海感到非常愤怒，一个著名企业怎能如此失信于人，即便临时有急事，也该吩咐保安，先作交待，说明情况吧！

第16节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(4)

按通知书上规定，参加面试超过10分钟，即按自动放弃论处。也罢，肖海觉得错不在自己，他想明天再来，保安可以证明，他是准时前来参加面试的。

肖海记下了保安胸卡上的名字。

当天晚上，肖海收到了这家公司发来的一封电子邮件，来件是这么写的：

肖先生：

今天上午9点，我们准时对你进行了面试，你非常守时，这点很好。但你没有仔细观察，保安所按的电话键码并非是43246，反复多次，你都没能看出来。而且你的身后就有一台公用电话，你完全可以自己重打一遍，以验证电话那边是否有人接听。尤其是面对小小的挫折，你只用了10分钟就选择了放弃。我公司的用人标准是按特定的企业文化来设定的，即：成功在于坚持！

祝你下一次成功。

读完邮件，肖海顿时呆了。

我们不能说肖海是属于那种缺乏耐心或者能力低下的人，但是他却遭到了聘方的拒绝，失败的原因是因为他在处理事情时的态度不够细心，也不够用心。每一个企业在招聘员工时，希望员工具备一种积极的心态，在工作中除了与团队的精诚合作，还要有自己的创新。这些是一个标准员工所必须做到的。在此基础上，卓越的员工还要学会坚持不懈，与公司共命运，只有那种决不轻言放弃的员工，才能最终达到辉煌。

我们不妨再来看这三个人的经历：

无巧不成书，小张、小李、小王不仅是中学同班同学，而且是大学同班同学，更是同一天进入了同一家公司。

但是他们的薪水却大不相同：小张的月薪是5000元、小李月薪3500元、小王月薪1500元。

有一天，他们的中学老师来看望他们，得知他们薪水的差距之后，老师就去问总经理："在学校，他们的成绩都差不多啊，为什么毕业一年就会有这么大的差距？"

总经理听完老师的话，笑着对老师说："在学校他们是学习书本知识，但在公司里，却是要行动，要结果。公司与学校的要求不同，员工表现也与学校的考试成绩不同，薪水作为衡量的标准，就自然不同呀！"

看到老师疑惑不解地皱着眉头，总经理对老师说："这样吧，我现在叫他们三人做相同的事情，你只要看他们表现，就可以知道答案了。"

总经理把这三个人同时找来，然后对他们说："现在请你们去调查一下停泊在港口边的船。船上毛皮的数量、价格和品质，你们都要详细地记录下来，并尽快给我答复。"

一小时后，他们三人都回来了。

小王先做了汇报："那个港口有一个我的旧识，我给他打了电话，他愿意帮我们的忙，明天给我结果。我为了保证明天他给我结果，我准备今晚请他吃饭，请您放心，明天一定给您结果。"

接着，小李把船上的毛皮数量、品质等详细情况给了总经理。

轮到小张的时候，他首先重复报告了毛皮数量、品质等情况，并且将船上最有价值的货品详细记录了下来。然后表明，他已向总经理助理了解到总经理的目的，是要在了解了货物的情况后与货主谈判。于是，他在回程中，又打电话向另个两家毛皮公司询问了相关货的品质、价格等。

此时，总经理会心一笑，老师恍然大悟。

相信看到这种情况后，任何一个人都会像那位老师一样，一下子就会明白，为什么他们的薪水会有这么大的差别。

在任何一家企业，我们都可以看到这三种人，我们应当问问自己：哪一个人中有自己的影子？我们是否真正清楚--我们周围那些收入高的人，为什么他们的薪水与我们的不一样？

4. 诚信是你最大的财富

企业要讲诚信，缺乏诚信的企业，必定是那种难成大气的半拉子企业。企业员工也要讲诚信，没有诚信的员工永远不可能获得领导认可，并创造集体财富与个人财富的。

李开复在他一封写给中国大学生的信中如此说到：

一个人的人品如何直接决定了这个人对于社会的价值。而在与人品相关的各种因素之中，诚信又是最为重要的一点。微软公司在用人时非常强调诚信，我们只雇佣那些最值得信赖的人。去年，当微软列出对员工期望的"核心价值观"时，诚信（honesty and integrity）被列为第一位。

第17节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(5)

在我发表"第一封信"后，曾经有一位同学问我：为什么一个公司要涉入员工的道德呢？我回答：这是为了公司自己的利益。例如，一位应聘者在面试时曾对我说，如果他能加入微软公司，他就可以把他在前一家公司所做的发明成果带过来。对这样的人，无论他的技术水平如何，我都不会雇用他。他既然可以在加入微软时损害先前公司的利益，那他也一定会在加入微软后损害微软公司的利益。

另外有一位同学看了"对话"后问我，为什么我会把诚信放在智慧之前呢？难道我们会去衡量员工的诚信和他们的智慧而给诚信更高的比重？其实，我们的衡量都在直接的工作目标上，并不会对诚信或智慧做直接的衡量。但是，作为第一"核心价值"，诚信是我们对员工最基本的要求。我们根本不会去雇用没有诚信的人。如果一个员工发生了严重诚信的问题，他会被立刻解雇。

当一个公司这么重视诚信，员工一定更值得信赖。因此，公司对员工也能够完全信任，让他们发挥自己的才能。在微软公司，公司的各级管理者都会给员工较大的自由和空间发展他们的事业，并在工作和生活上充分信任、支持和帮助员工。只要是微软录用的人，微软就会百分之百地信任他。和一些软件企业对员工处处提防的做法不同，微软公司内的员工可以看到许多源代码，接触到很多技术或商业方面的机密。正因为如此得到公司的信任，微软的员工对公司才有更强的责任心和更高的工作热情。

一个卓越的员工，一定是具备诚信的员工，无论是对自己所在的企业，还是对待与企业有往来的客户，他们绝不会因为缺乏诚信的行为，而使企业受到损害。企业的员工在工作中更是要切记诚信对人，只有发自内心的诚信，才能让你拥有更多更好的人际关系，你才能赢得更大的财富。

再来看看下面的故事，它剖析了诚信带给我们的启示：

富翁的儿子与朋友做生意，被骗了。富翁的儿子很懊恼。他说，我没想到“他”是那种人，我们曾相处得那么好。富翁安慰了儿子，并告诫儿子，人都有自己的道德底线呀，当外在的诱惑突破了他的道德底线，他就会颠覆传统的道德准则。

儿子听后，仍一脸迷惑。

富翁说，我们不妨做个实验吧。儿子点点头。

富翁领着儿子找到了商人甲。甲的门面房不大，甲正悠闲地喝着茶。富翁取得了甲的初步信任，富翁说，我有一批货想和你合作，你卖不卖？商人甲骨碌碌转了转眼珠子，一脸狐疑。富翁说，你卖了货再给我钱，反正跑了和尚跑不了庙。富翁装作放心的样子，瞥了一眼甲租来的这套门面房。

生意谈成了。富翁放了1万元钱的货在甲的店里。

随后，富翁又领着儿子找到门面稍大的商人乙，和门面更大的商人丙，都放了1万元的货在他们店里。

一个月后，商人丙率先来找富翁，丙的铺子大，周转得快。丙还了货款，并提出要从富翁这儿进更多的货。不久，商人乙、商人甲都来还了货款，无一例外都要求从富翁这儿进更多的货。富翁给了3万元的货。儿子说，他们还是蛮讲信用的，应该多给他们货呀。富翁依然只是笑笑。

又一个月后，商人丙率先来还钱了，提出要进更多的货。随后，商人乙也来了，也提出要进更多的货。商人甲却没来。富翁领着儿子到了甲的店铺，却已是人去屋空。儿子说，他真不讲信用。富翁没说什么。

这回，富翁给了商人丙和商人乙各5万元的货。儿子说，他们还是蛮讲信用的，应该多给。富翁笑而不语。

再过了一个月，商人丙率先来还钱了。还提出要进更多的货。商人乙却没有来。富翁领着儿子到了商人乙的铺子，却已是人去屋空。儿子很惊讶，说，他怎么这么不讲诚信呢？看来，只有商人丙到底是

做大买卖的，可靠！富翁赊给商人丙8万元的货。一月后，丙按时还钱。

富翁赊给商人丙15万元的货。一月后，丙按时还钱。

第18节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(6)

富翁赊给商人丙30万元的货。一月后，丙却没来还钱。

儿子说，丙一定有特殊原因，他这么讲诚信的人怎会不来呢？富翁不声不响，领着儿子到了商人丙的铺子，却已是人去屋空。儿子更惊讶了，说，人怎么这样呢？

富翁说，我把人的道德底线都量化成了数字，你该明白了吧？--商人甲的道德底线是3万元；商人乙的道德底线是5万元；商人丙相对还是诚信的，但他也有道德底线，是30万元。这就是人性。但不用担心，我早料到了他们这一手，现在他们正准备受审呢，人性的龌龊自有法律和道德来约束。

在现实，这样的故事虽然并不存在，但它却从人性的角度精确地剖析了诚信一词。我们可以将故事继续发挥下去。如果三个商人将他们的诚信坚持到底，那么，他们就可以一直将这种商业利益更好地发展下去，而不是接受法律的惩罚与制裁。所以，作为企业的员工，切不可受到一时的利润熏心而抛弃诚信，那样的结局必定是既丧失了自我成功的机会，同时也将被人所不耻。

5. 不断完善自己的品格

没有谁天生就是品格高尚的人，它和你的出身以及你所受到的教育也没有太大的关系。高尚的品格更多是产生于你对人生的态度，积极向上的人生态度造就高尚的品德，消极懈怠的人生态度孕育低劣的人品。

为什么现代企业都要求员工积极主动地完善自己的品格？因为企业领导深深知道，一个优秀的企业，是靠品格高尚的员工建立起来的，这样的企业才会在竞争中立于不败之地。员工品格决定企业的生存与壮大，拥有一流品格员工的企业，任何时候都可以经受到市场经济浪潮的冲击而不至于导致人仰船翻的悲剧。当一个企业里的员工品格低下，就算是小小的风浪，也可以造成船毁人亡的结局。

企业的员工品格有多高，企业就可以走多远。不仅仅如此，一流品格的员工在给企业带来财富的同时，也是给自己创造财富。

高尚的品德并非一定要做出什么惊天动地的壮举，往往只是我们身边随时随地都有可能遇到的一些不起眼的小事。同样的道理，一个企业里的员工，做好你岗位上的每一件工作，并且能够热心地帮助他人，你就可以获得他人的赞美，垒石成塔，旷日持久下来，你的品格一定会受到同事的推崇和领导的重视，如果再加上你的智慧与努力，你一定可以铺就属于你的成功之路。

在很多企业内部，也存在着一种竞争，这种竞争不但不能给企业带来利益，并且会一步步瓦解整个企业的结构，最终导致不可收拾的局面。导致这种非正常竞争的原因，关键还是员工品格的问题，同在一个企业，必须通力合作，将事情做到最好，而不是勾心斗角，互不服气，部门与部门之间形成各自的小团体。这样的结果会大大削减企业的整体力量，一旦出现什么波折，企业各部门不能有效地结合起来共同解决问题，从而使企业元气大损。而企业受到损害，员工也无疑要承担损害。所以说，高标准做人，提升自身的品德，不仅仅是对企业这艘舰船的最佳维护，也是对自己利益增长的有力保障。

在十七世纪，丹麦和瑞典发生战争，一场激烈的战役下来，丹麦打了胜仗。一个丹麦士兵坐下来，正准备取出壶中的水解渴，突然听到哀嚎的声音，原来在不远处躺着一个受了重伤的瑞典人，正双眼看着他的水壶。你的需要比我大。丹麦士兵走过去，将水壶送到伤者的口中，但是瑞典人竟然伸出长矛刺向他，幸好偏了一边，只伤到他的手臂。嗨！你竟然如此回报我。丹麦士兵说：我原来要整壶水给你喝，现在只能给你一半了。

这件事后来被国王知道了，特别召见这个丹麦士兵，问他为什么不把那个忘恩负义的家伙杀掉？他轻松地回答：我不想杀受伤的人。

这就是高尚的品格，能够做到以德报怨，并且用一种平常心态对待这种出色的行为，足见这个普通的士兵拥有多么高尚的品格。如果

在我们的企业里，所有的员工都能坦诚相待，即使在工作中出现摩擦，也不会心存芥蒂，那么，这样的企业一定可以铸就辉煌。

第19节：第三章 品德第一，态度第二，能力第三(7)

对企业员工来说，品格的修炼主要体现在以下几个方面：

(1) 忠于企业

我们经常说"做事先做人"。所谓做事先做人，就是企业员工首先应具备的是做人的责任感、从事职业的道德感及基本操守。今天，当我们谈到企业的社会责任感时，首先要求的便是企业的"诚信"；同样，作为员工，我们要求他的是职业操守，这便是个人的"诚信"！

(2) 讲信用以，礼对待客户

客户不仅是企业生命的源泉，也是我们职业生命延续的关键。在这里我们所说的"客户"是广义上的"大客户"概念，它包括与企业、团队和经理人相关的顾客、供应商、经销商、零售商、政府、社区、媒体、金融、老板、同事、下属、竞争者等等所有的关系利益人。

人无信不立，信用是一个人终身立业的根基，只有言行一致，言必行，行必果，兑现对经销商、员工、同事、领导、客户等各个利益关系者的郑重承诺，才能"大我立身"，建立良好的个人声誉和口碑，才能拓展自己的人脉资源，才能得到众多"贵人"雪中送炭、锦上添花的鼎力相助，顺利到达职业成功的彼岸。

(3) 刻苦敬业于自我

刻苦敬业精神不但表现在认真负责、真抓实干和追求卓越、勇于承担责任方面，而且还体现在挫折耐受力、压力忍受力、情绪稳定力、自我控制力和持久意志力等方面。遇到危险或不利的情况下，能够克服困难，坚定不移，充满激情和斗志昂扬。阿尔伯特·哈伯德在

《把信送给加西亚》中谈到：罗文中尉之所以能取得成功，最重要的因素并非因为他有杰出的军事才能，而在于他始终如一、锲而不舍的优良品质和刻苦敬业的奉献精神。"送信"成为一种象征和使命，变成了一种忠于职守，一种承诺、敬业和荣誉。所以在今天的企业界，"罗文"成了稀缺的资源，"寻找罗文，把信交给他"已经成为众多企业和老

板的呼声。作为员工应该努力修炼自我，做一个像罗文那样"能把信送给加西亚"的人。

(4) 培养一颗对企业和老板的感恩之心

感恩是一种利人利己的责任。很多时候我们对自然、社会、公司、股东、老板、同事、下属、客户等等，甚至父母妻儿的付出漠然置之，认为那是自己应该得到的，是天经地义的。其实，并非如此。大写的人，一撇一捺，每一个人要想能够顶天立地，必须要有众多他人的尽心支持，否则，大写的人就会坍塌，甚至一败涂地。中外历史上很多英雄豪杰，成在"振臂一呼，应者云集"，败在"离心离德，孤家寡人"。所以，感恩其实就是一种利人利己的责任：对自己的责任，对亲人的责任，对他人的责任，对公司的责任，对社会的责任。因为只有铭恩于心，才会有恒久的责任。

为什么我们能够轻而易举地原谅一个陌生人的过失，却对自己的老板和上司耿耿于怀呢？为什么我们可以为一个陌路人的点滴帮助而感激不尽，却视每天相处的老板的种种恩惠，将一切都视之为理所当然？如果我们在工作中不是动辄就寻找借口来为自己开脱，而是能怀抱着一颗感恩的心，情况就会大不一样。

第20节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(1)

第四章

职业精神成就职位，职业道德成就人生

1. 勤奋是你成功的基石

没有任何成功来得轻松，它需要你付出努力，所以，在你的生命里，你必须勤奋。世界上没有免费的午餐！如果你渴望获得成功，你就得勤奋，努力做好工作中的每一件事。

俗话说，勤能补拙，或许你的能力并不是所有员工里最为出色的一个，只要你付出比别人更多的努力，你一样可以做得更好。世界上没有做不好的事情，只有做得不够好的事情。你要将工作完成得更好，除非你有超强的能力，否则，除了勤奋，你别无选择。

一位原籍上海的中国留学生刚到澳大利亚的时候，为了寻找一份能够糊口的工作，他骑着一辆旧自行车沿着环澳公路走了数日，替人放羊、割草、收庄稼、洗碗……只要给一口饭吃，他就会暂且停下疲惫的脚步。

一天，在唐人街一家餐馆打工的他，看见报纸上刊出了澳洲电讯公司的招聘启事。

留学生担心自己英语不地道，专业不对口，他就选择了线路监控员的职位去应聘。

经过一道道艰难的考核后，眼看他就要得到那年薪三万五的职位了，不想招聘主管却出人意料地问他："你有车吗？你会开车吗？我们这份工作时常外出，没有车寸步难行。"

澳大利亚公民普遍拥有私家车，无车者寥若晨星，可这位留学生初来乍到还属无车族。为了争取这个极具诱惑力的工作，他不假思索地回答："有！会！"

"4天后，开着你的车来上班。"主管说。

4天之内要买车、学车谈何容易，但为了生存，留学生豁出去了。他在华人朋友那里借了500澳元，从旧车市场买了一辆外表丑陋的"甲壳虫"。第一天他跟华人朋友学简单的驾驶技术；第二天在朋友屋后的那块大草坪上模拟练习；第三天歪歪斜斜地开着车上了公路；第四天他居然驾车去公司报了到。

时至今日，他已是"澳洲电讯"的业务主管了。

4天时间，从毫无驾驶经历的"车盲"到驾驶汽车去上班，这在一般人的眼里是不可思议的事情，但是这个留学生做到了。这位留学生的专业水平如何我们无从知道，但我们不得不佩服他的胆识。如果他当初畏首畏尾地不敢向自己挑战，绝不会有今天的辉煌。那一刻，他毅然决然地斩断了自己的退路，让自己置身于命运的悬崖绝壁之上。是什么原因让他在如此短的时间内成功学会驾驶的呢？我们都会说是因为三万五的年薪的诱惑力，这只是一种客观条件，最主要的还是他自己的心态。心态决定一切，一个渴望成功的人，即使面对最不可能的事情时，他都会付出百倍的努力，只有不折不扣的勤奋，才能创造奇迹与财富。

人的才能不是天生的，是靠坚持不懈的努力，靠不折不扣的勤奋换来的。举世瞩目的科学家霍金和诺贝尔就是很好的例子。

史蒂芬·霍金1942年1月8日出生于英国的牛津，这是一个特殊的日子，现代科学的奠基人伽利略正是逝世于300年前的同一天。他年青时就身患绝症，然而他坚持不懈，战胜了病痛的折磨，成为举世瞩目的科学家。

霍金在牛津大学毕业后即到剑桥大学读研究生，这时他被诊断患了"卢伽雷病"，不久，就完全瘫痪了。1985年，霍金又因肺炎进行了穿气管手术，此后，他完全不能说话，依靠安装在轮椅上的一个小对话机和语言合成器与人进行交谈；看书必须依赖一种翻书页的机器，读文献时需要请人将每一页都摊在大桌子上，然后他驱动轮椅如蚕吃桑叶般地逐页阅读……

但霍金不会因为小小的病痛的折磨而放弃对学习的渴望，他正是在这种一般人难以置信的艰难中，成为世界公认的引力物理科学巨人。霍金在剑桥大学任牛顿曾担任过的卢卡逊数学讲座教授之职，他的黑洞蒸发理论和量子宇宙论不仅震动了自然科学界，并且对哲学和宗教也有深远影响。霍金还在1988年4月出版了《时间简史》，已用33种文字发行了550万册，如今在西方，自称受过教育的人若没有读过这本书，会被人看不起。

诺贝尔的父亲是一位颇有才干的机械师、发明家，但由于经营不佳，屡受挫折。后来，一场大火又烧毁了全部家当，生活完全陷入穷困潦倒的境地，要靠借债度日。父亲为躲避债主离家出走，到俄国谋生。诺贝尔的两个哥哥在街头巷尾卖火柴，以便赚钱维持家庭生计。由于生活艰难，诺贝尔一出世就体弱多病，身体不好使，他不能像别的孩子那样，活泼欢快，当别的孩子在一起玩耍时，他却常常充当旁观者。童年生活的境遇，使他形成了孤僻、内向的性格。

诺贝尔到了8岁才上学，但只读了一年书，这也是他所受过的唯一的正规学校教育。到他10岁时，全家迁居到俄国的彼得堡。在俄国由于语言不通，诺贝尔和两个哥哥都进不了当地的学校，只好在当地请了一个瑞典的家庭教师，指导他们学习俄、英、法、德等语言，体质虚弱的诺贝尔学习特别勤奋，他好学的态度，不仅得到教师的赞扬，也赢得了父兄的喜爱。然而到了他15岁时，因家庭经济困难，交不起学费，兄弟三人只好停止学业。诺贝尔来到了父亲开办的工厂当助手，他细心地观察和认真地思索，凡是他耳闻目睹的那些重要学问，都被他敏锐地吸收进去。

第21节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(2)

为了学到更多的东西，1850年，他出国考察学习。两年的时间里，他先后去过德国、法国、意大利和美国。由于他善于观察、认真学习，知识迅速积累。很快成为一名精通多种语言的学者和有着科学训练的科学家。回国后，在工厂的实践训练中，他考察了许多生产流程，不仅增添了许多实用技术，还熟悉了工厂的生产和管理。

就这样，在历经了坎坷磨难之后，没有正式学历的诺贝尔，终于靠刻苦、持久的自学，逐步成长为一个科学家和发明家。

诺贝尔的母亲去世后，他把30亿瑞典币--一生的财产，全部捐献给了慈善机构，只是留下了母亲的照片，以作为永久的纪念。后人为了永远记住他，以他的名字命名的科学奖，已经成为举世瞩目的最高科学大奖。

是什么使不起眼的小男孩变成举世瞩目的科学巨人？是靠坚持不懈的努力。正如爱因斯坦所说："人们把我的成功，归因于我的天才；其实我的天才只是刻苦罢了。"同样的道理，在企业里，要做出高于其他人的业绩，除了勤奋，你没有任何捷径可走。

许多人都抱着这样一种想法，我的老板太苛刻了，根本不值得如此勤奋地为他工作。然而，他们忽略了这样一个道理：工作时虚度光阴会伤害你的雇主，但受伤害更深的是你自己。一些人花费很多精力来逃避工作，却不愿花相同的精力努力完成工作。他们以为自己骗得过老板，其实，他们愚弄的只是自己。老板或许并不了解每个员工的表现或熟知每一份工作的细节，但是一位优秀的管理者很清楚，努力最终带来的结果是什么。可以肯定的是，升迁和奖励是不会落在玩世不恭的人的身上。

一个人的品性是多年行为习惯的结果。行为重复多次就会变得不由自主，似乎不费吹灰之力就可以无意识地、反复做同样的事情，最后不这样做已经不可能了，于是形成了人的品性。

因此，一个人的品性受思维习惯与成长经历的影响，他在人生中可以作出不同的努力，作出善或恶的选择，由此最终决定一生品性的好坏。

2. 敬业是你最好的商标

敬业，顾名思义，就是尊重所从事的职业。敬业精神，就是对所从事职业精益求精、一丝不苟的尽职尽责精神。

敬业精神也是一种职业道德，是责任心在职业上的体现。我们都生活在社会里，各自承担着一份或几份职业；只有每个人都很好地各司其职，这个社会才能正常运转。就像是大家都在一条船上，有的掌舵，有的划桨、有的张帆，如果其中有一人不能尽职尽责，就势必会影响整条船的运行；如果其中有许多人都不能尽职尽责，那就麻烦了。

敬业精神有赖于认真。毛泽东有一句话至今仍常常被人们引用，那就是："世界上怕就怕"认真"二字--只要一认真，就没有什么干不好的事情。"人与人之间在工作上的高低之分，往往就差在"认真"二字上。认真了，就可以做出出色的工作；不认真，就会落后于他人。认真，就是一丝不苟，规定怎么做就怎么做，不打一点折扣，也不敷衍马虎；不要以为别人不知道就要奸取巧，要对得住自己的良心，在职业上也同样要"慎独"。把一件事情做好是没有止境的，好了还可以再好；我们不能满足于"差不多"，满足于"交差"，而要精益求精，追求尽善尽美。

一个人的敬业精神。这也是现代人应该具备的职业道德，如果你在工作上能敬业，并且把敬业变成一种习惯，你会一辈子从中受益。

"敬业"可以从两个层次去理解。低层次来讲，"拿人钱财，与人消灾"，也就是说，敬业是为了对老板有个交代。如果我们上升一个高度来讲，那就是把工作当成自己的事业，要具备一定的使命感和道德感。不管从哪个层次来讲，"敬业"所表现出来的就是认真负责--认真做事，踏踏实实，并且有始有终！

很多年轻人初入社会时都有这样的感觉，自己做事都是为了老板，为他人挣钱。其实，你出钱我出力，情理之中事。再说，要是老板不赚钱，你怎么可能在这个公司好好呆下去呢？但有些人认为，反正为人家干活，能混就混，公司亏不用我去承担，他们甚至还扯老板的后腿，背地做些不良之事！稍加细致地想想，这样做对你自己并没有什么好处。工作敬业，表面上看是为了老板，其实是为了自己，因为敬业的人能从工作中学到比别人更多的经验，而这些便是你向上发展的踏脚石，就算你以后换了地方，从事不同的行业，你的敬业精神也必会为你带来助力！因此，把敬业变成习惯的人，从事任何行业都容易成功。有人天生有敬业精神，任何工作一接上手就废寝忘食，但有些人的敬业精神则需要培养和锻炼。

第22节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(3)

如果你自认为敬业精神不够，那就趁年轻的时候强迫自己敬业--以认真负责的态度做任何事！经过一段时间后，敬业就会变成一种习惯！

养成敬业的习惯之后，或许不能立即为你带来可观的好处，但可以肯定的是，如果你养成了一种"不敬业"的不良习惯，你的成就相当有限，你的那种散漫，马虎，不负责任的做事态度已深入你的意识与潜意识，做任何事都会"随便做一做"，结果不问也就可知了。如果到了中年还是如此，很容易就此蹉跎一生！

所以"敬业"短期来看是为了雇主，长期来看是为了你自己呀！此外，敬业的人还有其他好处：首先容易受人尊重。就算工作绩效不怎么突出，但别人也不会去挑你的毛病，甚至还会受到你的影响哩！其次，老板或主管都喜欢敬业的人，因为这样他们可以减轻工作压力，事情交给你放心。你如此敬业，他们求之不得！当然，有的人会想，现在找工作也并不只有一条路，此处不留，自有他处，不如过一天算一天，如此混混先生，只能一年到头去找工作了。

3. 忠诚也是一种能力

忠诚是每一个员工必须具备的一种美德，更是企业发展进步的第一推动力。

企业在选择员工时，不仅要看员工的能力，更看重员工的品德。而一个人的品德是否高尚，最核心的就是忠诚度。既有忠诚度又具备过人的能力，这样的员工是所有企业领导梦寐以求的精英人才，因为在企业里，老板的事业成就感，老板在同行之间的自信心，以及企业在市场上的竞争力、在行业里的形象和企业内部的凝聚力，很大程度都是在忠实员工的身上体现出来的。

忠诚不仅是一种品德，更是一种能力。忠诚作为一种能力，它是其他所有能力的统帅和核心，因为如果一个人缺乏忠诚，它的其他能

力就失去了用武之地--没有任何一个组织愿意使用一个缺乏忠诚的人。

在越来越激烈的竞争中，人才之间的较量，已经从单纯能力对比延伸到了品德方面的对比。在所有的品德中，忠诚越来越得到组织的重视，因为只有忠诚的人，才可能有资格成为优秀团队中的一员。

美国海军陆战队有一份谈论忠诚的资料如此说道：

忠诚不谈条件。

忠诚不讲回报。

忠诚是一种义务。

忠诚是一种责任。

忠诚是一种操守。

忠诚是人生最重要的品质。

海军陆战队首先不会给你什么，

但你要给海军陆战队绝对的忠诚。

如果你给了海军陆战队绝对的忠诚，

海军陆战队就会给你终生的荣誉。

我认为，把这份资料送给包括企业在内的所有组织的员工也许更合适。让每一个员工明白，你到企业来，不是首先来领取薪水的，而是首先来创造价值的。

你应该记住，企业首先不会给你什么，但你如果给了企业绝对的忠诚，忠诚一定会回报你，它包括薪水以及荣誉。忠诚与回报，不一定成正比关系，但一定是同步增长的，忠诚度越高的员工，所创造的价值肯定越多，所获取的回报肯定也越多，

忠诚比才能重要10倍甚至100倍。许多公司老板宁要一个才能一般，但是忠诚度高、可以信赖的员工，也不愿意接受一个极富才华和能力，但却总在盘算自己的"小九九"的人。

如果工作结果是一个函数的话，工作能力就是决定幅度的参数，而忠诚则是决定方向的参数。一个人的能力越高，如若缺乏忠诚，那

么对公司而言，其创造的结果就越背离公司的目标。这就如同一个人跑步一样，如果他的方向与终点相反，那么他的速度越快，最终的结果就越背离终点。

忠诚，已经成为人才的第一竞争力。人才越来越市场化，人才的竞争，已经从单纯的技能竞争，转向了品德与技能两方面的竞争。而在所有品德中，忠诚排在第一位。过去，包括企业在内的各种组织寻找人才时，大多数首先看重的是文凭和工作经验，这两方面过得去，基本上就录用了。至于品德方面，要求并不十分严格。可是现在不同了，包括世界500强在内的众多优秀企业选拔人才时，所关注的范围已经扩大了许多，他们已经把忠诚排在第一位。很多企业会通过各种形式测试应聘者的忠诚，如果被认定是忠诚度不足的人，哪怕你拥有一百个博士学位，拥有一千项成功案例，都可能不会被聘用。因为招聘考官们很清楚，一个缺乏忠诚的人不可能为企业所用，而且，这样的“能干人”一旦背叛企业，企业遭受的损失可能无法估量。忠诚，已经成为职业场上的第一竞争力。一家木材公司的老板因为接了一批以次充好的木材而几乎破产。但是这家公司的职员却在背后议论：“其实，我早就料到他会有这么一天。我不说，是因为我不想将自己掺和进去。”他们的态度是：“这跟我有什么关系？那是他自己的问题，我自己的事情已经够多了。”这样的员工显然不能说是忠诚的，那么我们怎么能期待他们在工作中有良好的服务品质呢？这样的员工，不是没有能力，而是没有忠诚。如果你发觉老板或是你为之服务的顾客正滑向一个错误的方向，你就应该毫不犹豫地加以阻止，即使他不可能接受你的劝告，你也要表示出自己的赤胆忠心。你没有因为他是老板或是顾客而虚伪地迎合他，你会因为说出真话而觉得心胸坦荡。而且一旦你的预见是正确的，那么你的好运也就随之而来了。

第23节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(4)

一个忠诚的人十分难得，一个既忠诚又有能力的人更是难求。忠诚的人无论能力大小，老板都会给予重用，这样的人走到哪里都有条条大路向他们敞开。相反，能力再强，如果缺乏忠诚，也往往被人拒之门外。毕竟在人生事业中，需要用智慧来做出决策的大事很少，需要用行动来落实的小事甚多。少数人需要智慧加勤奋，而多数人却要靠忠诚和勤奋。在马耳他流传着一个有关忠诚的古老故事，内容大概是这样的：

一位马耳他王子在路过一家住户时看到他的一个仆人正紧紧地抱着一双拖鞋睡觉，他上去试图把那双拖鞋拽出来，却把仆人惊醒了。这件事给这位王子留下了很深的印象，他立即得出了结论：对小事都如此小心的人一定很忠诚，可以委以重任。所以他便把那个仆人升为自己的贴身侍卫，结果证明这位王子的判断是正确的。那个年轻人很快升到了事务处，又一步一步当上了马耳他的军队司令。最后，他的美名传遍了整个西印度群岛。

忠诚是老板的需要，是公司的需要，是上司的需要，是同事的需要，但更是你自己的需要。你得靠忠诚立身于社会，在剧烈的竞争中取得一席之地。忠诚的人工作会精益求精，忠诚的人获取更高的薪水，忠诚的人获取更多的晋升机会，忠诚的人不必为找工作发愁……

当我们拿着薪水，和家人团聚时，我们应该想到对企业忠诚；

当我们拿着薪水，去孝敬父母时，我们应该想到对企业忠诚；

当我们拿着薪水，给爱人买礼物时，我们应该想到对企业忠诚；

当我们工作之余，悠闲地带着孩子上公园时，我们应该想到对企业忠诚；

当我们在假日里，和朋友开怀畅饮时，我们应该想到对企业忠诚；

当我们在企业给予的舞台上获取了尊重、荣耀、地位，实现了有价值的一生，我们应该想到对企业忠诚！

你能够安稳地生活，是因为有一个安稳的工作；你能够享受快乐的人生，是因为工作给你带来稳定的收入。事实上，你自己才是忠诚最大的受益人。

4. 恪守职场道德，守住人生底线

在我们工作的环境里，总是有着各式各样的诱惑，抵制这些诱惑，就需要我们用职业道德来支撑我们的行为。

一个优秀的员工永远不会被利欲所诱惑而做出违背自己品德的行为，他懂得用职业道德来约束自己，用高尚人格来要求自己，努力使自己的德与行保持一致。即使利欲之手叩击他的灵魂之门，他也毫不动摇，因为，在他的心里有一把锁，这把锁是他的道德屏障，将自己与那些违背德行的东西有效地隔离开来。

张健是一家软件公司的工程师，在业界小有名气。2003年张健离开了该公司，准备进入一家新的实力更加雄厚的公司继续从事软件开发工作。由于新公司与原公司业务相关，新公司经理要求他透露一些他主持的原公司开发项目的情况，但张健马上回绝了这个要求。理由很简单：

"尽管我离开了原来的公司，但我没有权利背叛它，现在和以后都是如此。"

第一次面试就这样不欢而散。出人意料的是，就在张健准备寻找新的公司时，却收到了直接录用的通知，上面清楚地写着：

你被录用了。因你的能力与才干，还有我们最需要的--恪守职业道德。

职业道德不仅仅是能够抵制诱惑，不对自己本职工作之外的利欲产生贪婪之心，更是要坚持不懈地尊重自己的职业本位，恪尽职守地履行自己的职责。绝不能因为出现困难而推委或者退缩，知难而上，是员工职业道德与职业精神的最高准则。

一艘货轮在烟波浩淼的大西洋上行驶。一个在船尾搞勤杂的黑人小孩不慎掉进了波涛滚滚的大西洋。孩子大喊救命，无奈风大浪急，船上的人谁也没有听见，他眼睁睁地看着货轮托着浪花越来越远……

求生的本能使孩子在冷冰的水里拼命地游，他用全身的力气挥动着瘦小的双臂，努力使头伸出水面，睁大眼睛盯着轮船远去的方向。

第24节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(5)

船越来越远，船身越来越小，到后来，什么都看不见了，只剩下一望无际的汪洋。孩子力气也快用完了，实在游不动了，他觉得自己要沉下去了。放弃吧，他对自己说。这时候，他想起了老船长那张慈祥的脸和友善的眼神。不，船长知道我掉进海里后，一定会来救我的！想到这里，孩子鼓足勇气用生命里最后的力量又朝前游去……

船长终于发现那黑人孩子失踪了，当他断定孩子是掉进海里后，下令返航，回去找。这时，有人规劝："这么长时间了，就是没有被淹死，也让鲨鱼吃了……"船长犹豫了一下，还是决定回去找。又有人说："为一个黑奴孩子，值得吗？"船长大喝一声："住嘴！"

终于，在孩子就要沉下去的最后一刻，船长赶到了，救起了孩子。

当孩子苏醒过来之后，跪在地上感谢船长的救命之恩时，船长扶起孩子问："孩子，你怎么能坚持这么长时间？"

孩子回答："我知道您会来救我的，一定会的！"

"怎么知道我一定会来救你的？"

"因为我知道您是那样的人！"

听到这里，白发苍苍的船长扑通一声跪在黑人孩子面前，泪流满面："孩子，不是我救了你，而是你救了我啊！我为我在那一刻的犹豫而耻辱……"

这是一个令人感动的故事，同时也是一个发人深省的故事。身为船长，首先要负责所有乘客的安全，当乘客遭遇到危险时，第一反应是尽力施救，而不是犹豫不决错失良机。在企业里，员工也会遇到同类的"落水"事件，我们的第一重要表现是尽力"抢救"，而不是自以为是地猜测过错可能造成的损失有多大，是否值得去挽救；更不能坐视不管而放弃补救。任何一个错误都可能导致企业的整体利益受到损害。千里之堤，溃于蚁穴，放任小错，实际上就是在酝酿大错。员工

能自动自律地严格管理自己，将本职工作做好，防微杜渐，那么，企业前进的步伐会越来越大，创造的财富也会相应增长，这对员工自身利益也会带来切实的回报。

5. 坚决不做有损企业利益的事

对一个企业的员工来说，谁都希望可以挣到更多的钱，在此前景下，有一些员工利用职务之便，做出一些有损企业利益的不义行为。这种员工最终会“东窗事发”而被企业拒之门外，由此而丢掉原本不错的工作，成为社会的“边沿人”。

勤奋而踏实地工作，不为私欲邪念所动摇，你就为你的成功与幸福铺平了道路。勤奋地工作，实际上就是在走向幸福。如果被利欲蒙蔽，使用一些非道德的行为来满足自己的一己私欲，最终会失去所有。

兔子三瓣长大了，离家之前，兔妈妈反复叮嘱：“无论如何，都不要吃窝边的草。”三瓣在山坡上建造了自己的家。为安全起见，它的家有三个洞口。三瓣牢记母亲的叮咛，总是到离洞口很远的地方去吃草。秋天过去了，一切安然无恙。

这一天刮着很冷的西北风，三瓣走出洞口时不禁打了个冷颤，它实在不想顶着大风到很远的地方觅食。“我只吃一点，明天天气好了，我就出去觅食。”三瓣安慰着自己，把肚子吃得滚圆。

过了几天，下起了大雪，三瓣又在家门口填饱了肚子，不过这一回，它换了一个洞口。“我有三个洞口，每个洞口都有很多草。我不过是在天气不好的时候，在每个洞口吃一点点草而已。”于是，在每一个恶劣的天气，三瓣都找到了一个解决吃饭问题的捷径。

一天，睡梦中的三瓣突然觉得异样。它睁开眼睛，发现一只狼堵在它的家门口，正试图把洞口挖开。三瓣连忙跑向别的洞口，却惊讶地发现，另两个洞口已经被岩石牢牢堵住了！“从你第一次吃窝边草，我就知道这里有只兔子，可我知道狡兔三窟，摸不清另两个洞口的位

置，不好下手。”看着到口的美食，狼得意地说。直到这时候，三瓣才领悟到母亲的教诲是多么正确！

兔子三瓣的结局确实让人感到遗憾，但是却不能博得我们的同情。在企业里面，员工做好自己的本职工作是理所当然的事，但是违背企业的经营方式，擅自按照自己的主观意向行事，不仅仅使公司的利益受损，对员工自身利益也将造成极大的冲击。没有一家企业甘愿冒这样的风险而重用这样的员工。所以，优秀的员工必须时刻牢记：企业的利益永远是第一位的，在工作中绝对来不得任何弄巧使滑及得过且过的行为。

第25节：第四章 职业精神成就职位，职业道德成就人生(6)

企业的利益并不限于企业内部的直接经济利益，任何有损企业形象或者企业产品质量的行为也会让企业的利益受损。好员工在工作上兢兢业业，杜绝不合格的产品流入市场，积极地维护客户的利益，实际上就是维护企业自身的利益。

下面这个故事，对企业员工应该大有裨益。它告诫员工，维护公司利益是你最基本的职业道德，这不仅是你自身的责任，更能体现一个员工的品德是否高尚。

齐勃瓦出生在美国的乡村，由于家中一贫如洗，15岁时辍学做了一个山村的小马倌。

一个偶然的机遇，他到了钢铁大王卡内基所属的一个建筑工地打工，齐勃瓦抱定决心，一定要做一个最出色的员工。

他一面积积极工作，一面学习各种技术知识和管理知识。结果他从一个普通的建筑工人一步一步做起，升任为技工、技师、部门主管、建筑公司总经理、布拉得钢铁厂厂长、钢铁公司董事长。

在齐勃瓦任卡内基钢铁公司董事长的第七年，当时控制着美国铁路命脉的大财阀摩根提出了与卡内基联合经营钢铁的要求。

一开始卡内基没有理会，于是摩根就放出风声说，如果卡内基拒绝，他就找贝斯列赫姆联合。贝斯列赫姆钢铁公司是当时美国第二大钢铁公司，如果与摩根财团联合起来，卡内基公司肯定会处于竞争的劣势地位，这下卡内基真的有些着慌了。

他急忙找来齐勃瓦，递给他一份清单，说："按这上面的条件，你尽快去跟摩根谈联合的事宜。"

齐勃瓦接过清单看了看，微微一笑。他对卡内基说："根据我所掌握的情况，摩根没有你想象的那么厉害，贝斯列赫姆与摩根的联合也不会一蹴而就。如果按这些条件去谈，摩根肯定乐于接受，不过你将损失一大笔利益。"

当齐勃瓦将自己掌握的情况向卡内基汇报以后，经过认真分析，卡内基也承认自己过高估计了对手。卡内基全权委托齐勃瓦同摩根谈判，最后取得了对卡内基有绝对优势的联合条件。

摩根感到自己吃了亏，就对齐勃瓦说："既然这样，那就请卡内基明天到我的办公室来签字吧。"

第二天一早，齐勃瓦来到了摩根的办公室，向他转达了卡内基的话："从第51号街到华尔街的距离，与从华尔街到第51号街的距离是一样的。"

摩根沉吟了半晌最后说："那我过去好了！"老摩根从未屈就到过别人的办公室，这次他遇到了全身心维护公司利益的齐勃瓦，所以只好俯身屈就了。

这使我们想起了战国时代蔺相如陪同赵王出使秦国的谈判，他始终维护着国家和国王的尊严，未使强大的对手占到任何便宜。齐勃瓦能做到的，其实其他人也同样能够做到，关键在于你是否能够坚持这个原则。

维护公司利益是每一个员工心中的弦。你可能没有齐勃瓦的职位，但是，你只要是公司的一员，公司的利益就同你个人的利益直接相联系，因此千万不能做出损害公司利益的事情。

第26节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩(1)

第五章

能力创造业绩，人品超越业绩

1. 用业绩证明你的能力

一个员工要想在众多的同事里脱颖而出，必须用高于他人的业绩来证明你的能力，只有能力出众，你才可以引起领导的重视。能力需要行动力，即使你才华横溢，但缺乏工作热情，不积极地将你的能力转换成行动，你永远也不会得到领导的青睐。

有这么一个故事，它非常形象地说明了一个人业绩的高低并非取决于你所从事的工作，而是取决于你对工作的态度。

有个年轻人，大学毕业后分配在一家公司里工作，这个年轻人很有才华，但在公司里工作两年时间，一直得不到重用，他为此非常苦恼。

有一天，年轻人对自己的朋友说："我要离开这个公司，因为我恨这个公司！"

朋友建议道："我举双手赞成！你一定要给公司点颜色看看！不过，你现在离开还不是最好的时机。"

年轻人问为什么，朋友说："如果你现在走了，公司的损失并不大，你应该趁着现在还在公司这个机会，拼命地去为自己拉些客户，成为公司独挡一面的人物，然后再带着这些客户突然离开公司，公司才会受到重大损失，非常被动，然后你....."

年轻人觉得朋友说的非常在理，于是努力工作。

事遂所愿，半年多的努力工作后，年轻人有了许多忠实的客户。

再见面时，朋友问年轻人："现在是时候了，要赶快"行动"喔！"

年轻人淡然笑道："老总已经跟我长谈过，准备升我为总经理助理，现在我暂时没有离开的打算了....."

其实，这也正是朋友的初衷。一个人工作，永远都只是为他自己书写人生简历。只有付出大于得到，让老板真正看到你的能力大于位置，才会给你更多的机会替他创造更多利润。同时你也找到了属于自己的最好位置。事实上，领导的眼睛是雪亮的，你的业绩如何？你的能力怎样？你对工作的态度是否热情认真？领导心中有数，只要你用能力来证明你自己，你一定会得到领导的青睐与厚待。

公司是一个以实现经济利益为主要目标的经营实体，必须凭借足够稳固的利润去不断壮大发展。而要发展就需要公司所有员工都积极主动地把自己的全部力量和才智贡献出来，为公司出谋划策，并贯彻实行。事实上，每家公司都是一个战场，是员工努力证实自己业绩的不见硝烟的战场，不管在什么时候什么公司，假如你不能做出相应的实际业绩，你终将被当作一枚废弃无用的棋子淘汰出局。而证实自己能力和分量的永恒砝码，就是实实在在的工作业绩。

假如你在工作的每一阶段都可以找到更有效率、更经济的解决问题的方法，你必定能尽快提升自己在老板心目中的分量和地位。你将会得到提拔，被委以重任。由于卓尔不凡的工作业绩，已使你变成一位无法替代的核心圈人物。

因此，最实的东西还是拿业绩说话。如果你是大区经理、事业群体的经理、各子集团的总经理、子公司的总经理等，就必须进行实实在在的业务运作，充分把业绩指标做起来，把管理工作做好。如果是纯粹管理机构，那就改善团队的工作作风，把各专业的管理指标做好。只有把业务做好了，才能充分体现出作为经理人的价值，上下才会满意。

不论你做的是什么工作，最重要的是做出成绩来，这不仅是给领导看，更是给自己看，因为只有它才能证明自己的价值。

2. 十分才能不要只出九分

日本松下公司曾崇尚这样的理念：如果你有智慧，请你贡献智慧；如果你没有智慧，请你贡献汗水；如果你两样都不贡献，请你离开公司。

在这里，我还要加一句，那就是：如果你有智慧，请你全部拿出来；如果你有能力，请你全部使出来。无论是你的智慧还是你的能力，都要全力以赴，而不是尽力而为。只有全力以赴，你才能成就卓越。

经常听到有人抱怨说，自己在工作上尽心尽力了，但还是没有得到领导的重视与重用。事实上，企业领导在任用人才上是是非分明的，除了看重员工的人品与才华，还要考核员工对工作的投入度。你有十分才能，千万不要在工作中有所保留而只出九分，你必须全力以赴地完善自己的每一个任务，而不是尽力而为地完成任务。只有全力以赴，你才能超越你的能力，达到更高的业绩线。

有一则故事曾在世界各地的淘金者口中广为传诵。这个故事有着极其动听的名字，叫做“距离金子三英寸”。

几十年前，美国人达比和他叔叔到遥远的西部去淘金，他们手握鹤嘴镐和铁锹不停地挖掘，几个星期后，他们终于惊喜地发现了金灿灿的矿石。于是，他们悄悄将矿井掩盖起来，回到家乡马里兰州的威廉堡，准备筹集大笔资金购买采矿设备。

不久，淘金的事业便如火如荼地开始了。当采掘的首批矿石被运往冶炼厂时，专家们断定他们遇到的可能是美国西部罗拉地区藏量最大的金矿之一。达比仅仅只用了几车矿石，便很快将所有的投资全部收回。

然而，有趣的是，美国淘金人达比万万没有料到，正当他们的希望在不断升高的时候，奇怪的事发生了：金矿的矿脉突然消失！尽管他们继续拼命地钻探，试图重新找到矿脉，但一切都是徒劳。好像上帝有意要和达比开一个巨大的玩笑，让他的美梦从此成为泡影。万般无奈之际，他们不得不忍痛放弃了几乎要使他们成为新一代富豪的矿井。

第27节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩(2)

接着，他们将全套机器设备卖给了当地一个收购废旧品的商人，带着满腹遗憾回到了家乡威廉堡。

就在他们刚刚离开后的几天里，收废品的商人突发奇想，决计去那口废弃的矿井碰碰运气。他请来一名采矿工程师考察矿井，只做了一番简单的测算，工程师便指出前一轮工程失败的原因，是由于业主不熟悉金矿的断层线。考察结果表明：更大的矿脉其实就在距达比停止钻探三英寸远的地方！

世上的事情奇巧得往往就像这个精彩故事的本身：作为怀着同一梦幻的有心人，达比虽然付出了很大的努力，但他获取的却是罗拉地区最大金矿的一个小小支脉；收废品的商人虽然只花费了最小的代价，却通过一口废弃的矿井而成功地拥有了最大金矿的全部。如果当初达比再坚持下去，全力以赴，那么，财富就属于他了。然而，正是因为他缺乏这样一种精神，导致自己与财富擦肩而过。同样的道理，也适用于我们的工作。

不要以为把工作尽力完成就足够了，实际上还有更大的空间和潜力，你完全可以干得更出色。戴尔·卡耐基说："要想获得成功，仅仅尽力而为还不够，还必须全力以赴。"成功偏爱那些全力以赴的人。

喜欢NBA的篮球迷都知道，在04-05赛季，曾诞生了神奇的"麦蒂时刻"。那是休斯顿火箭队对阵圣安东尼奥马刺队，比赛还剩最后的35.13秒，火箭队还落后马刺队10分。

火箭队的麦克格雷蒂先是运球到前场直接出手投中了一个3分球，接着麦蒂又投中了一个不可思议的3分球，并引诱马刺队的邓肯对他犯规，打4分成功。时间只剩16秒时，麦蒂接住难度极大的传球，再次三分命中，这时火箭队仅比马刺队落后2分。最后时刻，又是麦蒂在左侧三分线附近再次投出三分，并再次命中。

在35.13秒时间里，火箭队和麦蒂完成了看似不可能完成的任务，神奇般地战胜了马刺，获得了一场伟大的胜利。在采访中，麦蒂说到："我们必须学会尊重比赛，热爱比赛，在球场上时刻充满激情，全力以赴，努力打好每一球。要对自己充满信心，要学会永不满足。"

没有谁会不喜欢这样的胜利，因为没有谁会不喜欢这种"连上帝都感动得落泪了"的全力以赴的拼搏精神，没有谁会不喜欢和重视在工作中全力以赴的人。有一句话说得好："如果付出的比回报的多，最终得到的会比付出的多。"要知道，如果不充满激情，全力以赴，"神奇时刻"是永远不会垂青和眷顾于你的。

正如一位经理所说："我们所亟需的人才，是意志坚定、工作起来全力以赴、有奋斗进取精神的人。我发现，最能干的大体是那些拥有全力以赴的做事态度和永远进取的工作精神的人。做事全力以赴的人获得成功的几率大约占到九成，剩下一成的成功者靠的才是天资过人。"

3. 让自己不可替代

卓越的员工有着卓越的能力与品格，他们所做的工作是其他员工不可替代的。任何一个员工，要想让自己成为企业里不可替代的人，除了拥有出色的工作能力外，还必须具备高尚的职业道德。只有当品德与能力都超越其他人时，你才能成为领导眼中的"金牌员工"。

小菁过去曾在一家大型国企下属的独立承包分厂做销售统计，不足百人的单位，每年产值都在千万元以上，效益十分可观。也因为有领导极其信任的动力，她的工作热情也格外高涨，不仅各种报表统计数据准确无误，而且还能针对分厂特性，建立了多个供领导适时决策的信息台帐，如原料进购、分片销售、个人业绩、地域售况等，领导赞赏，同事好评。由于办公室业务员们在外出差的时候多，所以他们回来的时候，小菁都会尽量让他们在这个环境里得到最好的休整非常愉快地承担办公室所有的琐碎事务；让他们一走进办公室，就可以喝到刚泡好的茶，然后微笑着听他们对自己的夸奖，听他们讲出差在外

的事情。每天都怀着无比美好的心情和同事们一起工作。这几年小菁对自己最欣赏的就是始终如一地第一个踏进办公室的门。

第28节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩(3)

然而，当一把手调到系统其它单位做了厂长后，新来的领导断言小菁更适合搞生产管理。其实她知道这是新一任领导对她的信任发生了危机。但她还是斗胆这样问：我以为在这个岗位上我做得很出色，你觉得有比我更能胜任的人吗？他说，我承认，但出色并不代表不可替代。

他的声音不大，似乎对小菁挑衅般的质问极其轻蔑。

是啊，小菁静下来想，她可以每天第一个来上班，烧好水，拖好地，给大家泡好茶；她可以把工作做得精益求精，没有纰漏；她也可以常常为了工作放弃休息而接待用户、发货、填单、催款等，但除此之外呢？还有什么别人不可取代的独特之处吗？

小菁说，给我三天时间考虑。

这三天里，她因领导这一决定而对自己几年来的工作全盘否定，她甚至祈祷着能像钉在十字架上的耶稣那样三天后重新复活。

也许是上帝对她的垂青，三天后，小菁应聘到总公司广播员的岗位。在同事为她饯行的酒杯声中，她的泪根本无法控制地汹涌而出。哭过后，她冷静下来安慰同事，她说，领导这样做是要我具备更多的能力。

面对广播员这个陌生的岗位，小菁知道没有坚强的毅力和创新的精神是难以胜任的，于是她对它倾注了大量的心血。小菁是学汉语言的，对谴词造句略知一二，加之爱好朗诵，对这一领域的涉足有一些优势，从学习初始，她就给自己订下高的起点：向邢质斌看齐！模仿她的播音风格。先是借来大学的专业书读，又在无数的星期天把自己关在广播室一遍遍录音，同时把邢质斌的声音录下来反复听，反复练，直至认为满意。果然在领导和同事眼里，小菁的播音技术“突飞猛进”。通过一段时间的实践，她还把每天四个节目段的播音内容重新进行调整和补充，并照顾各类人群对栏目的需求。这一切，很快得到听

众意见反馈，说广播里有了让人耳目一新的感觉。认可和赞誉让她领略了付出的欣慰。

三年时间里，小菁不仅让暮气沉沉的广播站焕发了朝气，也让自己曾经沮丧和失落的心情得到充实。这期间，她还常常参与公司大型活动的策划，晚会报幕词的撰写，电视主持人的客串。当然这都不是她主动所为，她不敢锋芒毕露，是领导因为人员缺少的关系临时"委以重任"。她唯一主动请缨只有一次，那时机构分解，摄影的任务难以尘埃落定，而部门四人中，两人深度近视，一人腿脚不便，而且他们都不年轻，她不忍心让每月额外几个卷的拍摄任务加给他们其中的任何人，所以小菁主动承担了下来。后来的事实证明，她的这一决定不仅为另外三个人解除了尴尬，而且也让自己多了一份立足的技能。再后来，厂报编辑退休，领导又动员她介入编辑工作，她几乎不假思索地接受了，因为现实根本容不得讲客观讲条件，她想在能力许可的范围内，再掌握一门技艺何偿不可。当然汉语言专业只是为小菁从事新工作做了基础铺垫，毕竟编辑需要更加专业的知识。于是她开始参加北京一所院校的新闻函授学习。两年时间，她系统学完了十二门课程。从一个版面到全部承揽，每天虽然很累，但因为不断有新的内容占据她的思维，就觉得这一天过得踏实而富有。后来企业效益不佳，机关合并，人员精减，很多人心中不安，只有她能从容面对，因为她觉得自己经历过了一次失败的挫伤，对再次的挫伤具备了相应的承受力。然而，在精减的名单里她没有发现自己的名字。

在一次嘻嘻哈哈的酒桌上，小菁说我以为没有机会和大家在一起开心了，因为大部分科室减下的都是年轻人。领导哈哈一笑说："我傻啊，我可能不是强将，但一定得有精兵。"

小菁听了，眼泪在眼眶里打转。

她很欣赏福楼拜的一句话："一个人只要选择以艺术而立身，他就没有别人那样生活的权力了。"她对自己所从事的每一项工作都站在艺术的角度来看待和处理，不仅恰到好处而且渴求画龙点睛的效果。或

许仅仅用"热爱"来诠释小菁对工作的态度尚不够，用"挑战"似乎更恰当，她接受每一项工作的过程实际上就是挑战自我能力的过程，所以才会其中乐此不疲。

第29节：第五章 能力创造业绩，人品超越业绩(4)

当人以不同于他人的视角来看待自己所从事的工作时，你会觉得每一次新增的项目都是对自己能力的肯定，会信心百倍地巩固你的立足之地。

五年来，企业报编辑部和公司广播电台的牌匾下，供职者只有小菁一人，每天扎在雪片般的稿件里抽不出身来，但在疲惫过后，她会为自己感动，她并不是不可取代，而是在通往不可取代的路上，她一直在努力。

成为企业里不可替代的人，并不在于你职位的高低，而是在于你必须是所从事的工作中做得最好的人。

任何一位愿意在自己的职业生涯中取得成功的人，都应该懂得如何在工作中使自己能够脱颖而出，让自己不可替代。在努力工作的前提下，更要做好以下细节：

(1) 注意让自己在小事上无可指责。细心的人都会发现，我们和同事相处的时间甚至会多于和家人、朋友相处的时间。正因为如此，与同事间的小事常常会演变成大事。所以，应注意让自己在小事上无可指责，例如，养成守时的习惯等。

(2) 不要过于显示自己。任何事情都应该有一个“度”。适当显示自己有助于使自己的努力不至于白费，而且，也有助于别人了解自己。但问题的另一方面是：过犹不及。一个过于显示自己人，容易引起别人的不快，甚至反感，因为在你的反衬下，别人可能会显得可有可无了。

(3) 谨言慎行，不逞口舌之能。有人说，一个在嘴巴上获得胜利的人，会在行动上失去所有的胜利。嘴巴上一时的胜利会有一定的快感，因而许多人都会逞一时的口舌之利。但是，任何过头的话，都可能遭到“秋后算账”。

(4) 不要在公共场合使他人难堪。

(5) 经常赞扬和认可他人。在一些人看来，肯定了他人的贡献就会消减自己的作用。事实上，赞许和承认别人并不会使自己损失什么，反而能给自己带来益处。一个成功学家对此有形象的解释：当你赞扬别人时，你竖起的是大拇指，此时，你还有四根手指指向自己，它们在说"你很棒"；当你指责别人时，你伸出的是食指，而此时，同样有四根手指指向自己，它们在说"你真笨"。

(6) 做事要果断坚决。在同事面前不要表现出优柔寡断，特别要注意的是，不要为一些小事犹豫不定，从而给人留下优柔寡断的印象。人们都喜欢有魄力的人。果断坚决也是现代社会快节奏工作方式的要求。

(7) 要有坚韧不拔的精神。在对自己很重要但别人并不最关切的事情上坚韧不拔、锲而不舍，往往会收到意想不到的效果。人们往往能敏感地察觉到你的坚决和干劲。

(8) 把自己融入团队。在这个崇尚团队合作的时代，所有的成功都应当是全体员工共同努力的结果。在公司中老板或领导要解决的最重要的问题就是建立一个有合作精神的团队。一个没有合作精神的人是不可能融入到团队中的。

总之，一定要记住，如果想成为职场中的一名优秀"选手"，光靠单打独斗是不够的，你必须努力把自己培养成一个全能"选手"，这是使我们保持不败的基础。

4. 德才兼备超越业绩

品德是人的立身之本。你有高尚的品德，就能将小事情做成大事业。品德是你最大的资本，其他资本都有可能打折，但品德却永远不会打折。

在企业里面，德才兼备的员工一定是企业里最卓越的员工，他们不仅仅创造出好的业绩，而且成为其他员工学习的榜样。他们就像一面旗帜，引领其他员工走向卓越。

无论在什么地方，你必须要做一个人具有高尚品格的人，因为它会给你带来更多成功的机遇。

大概前五年吧，我遇到件有意思的事。

一位老友突然猛学算命，由生辰八字、紫薇斗数、姓名学到占星术，没一样不研究。

他学算命，当然不是觉得算命灵验，而是想证明算命是骗人的东西。

原因是有一位非常著名的大师为他算命，算他活不到四十七，他发誓，非打烂那大师的招牌不可。

你猜怎样？

第30节：第六章 谋事在才，成事在德(1)

他愈学愈怕，因为他发现自己算自己，也确实活不长。

这时候，他改了，他跑去做慈善，说："反正活不久了，好好运用剩下的岁月，做点有意义的事。"

他很积极地投入，人人都说他变了，由一个焦躁势利的小人，变成敦厚慈爱的君子。

不知不觉，他过了四十七、过了四十八，而今已经五十三，红光满面，生气勃勃，比谁都活得健康。

"你可以去砸那大师的招牌了！"我有一天开他玩笑。

他眼一亮，回问我："为什么？"又笑笑："要不是那人警告我，照我以前的个性，确实四十七岁非犯心脏病不可，他没有不准啊！"

在企业里，你喜欢逞强斗狠吗？你总是心有不平吗？你有"此仇不报非君子"的愤恨吗？你要知道，敌人、仇人，都可以激发你的潜能，成为你的贵人。你也要知道，许多仇、怨、不平，其实问题都出在你自己。你更要知道，这世间最好的"报复"，就是运用那股不平之气，使自己迈向成功，以成功之后的胸怀，对待你当年的敌人，且把敌人变成朋友。当"冤冤相报何时了"的双败，能成为"相逢一笑泯恩仇"的双赢，不是人生最大的成功吗？

有一个人在拥挤的车潮中开着车缓缓前进，在等红灯的时候，一个衣衫褴褛的小男孩敲着车窗问他要不要买花。他刚刚递出去五块钱绿灯就亮了，后面的人正猛按喇叭催着。因此他粗暴地对正要问他要买什么颜色花的男孩说："什么颜色都可以，你只要快一点就行了。"那男孩十分礼貌地说："谢谢你，先生。"

在开了一小段路后，他有些良心不安，他粗暴无礼的态度，却得到对方如此有礼的回应。于是他把车停在路边，回头走向孩子表示歉意，并且又给了五块钱，要他自己买一束花送给喜欢的人。这个孩子笑了笑并道谢接受了。

当他回去发动车子时，发现车子出故障了，一动也动不了，在一阵忙乱之后，他决定步行找拖车帮忙。正在思索时，一辆拖车竟然已经迎面驶来，他大为惊讶。司机笑着对他说，有一个小孩给了我十块钱，要我开过来帮你，并且还写了一张纸条。

他打开一看，上面写着："这代表一束花。"

德才兼备的员工，可以用豁达的胸怀来容纳他人的过错，并且能做到以德报怨，用自己高尚的情操来打动别人，使对方接受自己的建议，将事情做得更好。这种影响力是企业最大的力量，它将促使企业更快更好地迈向成功。

第六章

谋事在才，成事在德

1. 先做人，后做事

品德，是一个人最根本的做人原则，是决定你一生事业成败的关键。好的品德成就大事业，坏品德毁掉你的一生。无论从哪一种意义上来讲，品德决定人生。只有人做好了，事情才能做好。

阿里巴巴首席执行官马云认为，做企业也好，做员工也好，都应该学会做人。对此，他曾经有一番精辟的论断："阿里巴巴把80%的MBA开除了，要么送回去继续学习，要么到别的公司去。我告诉他们应先学会做人，什么时候你忘了书本上的东西再回来吧，如果你认为你是MBA就可以管理人，就可以指三道四。所有的MBA进入我们公司以后先从销售做起，六个月之后还能活下来，我们团队就欢迎你。我想给他们多点时间，沉得低才能跳得更远。"

青春宝集团董事长冯根生在胡庆余堂当学徒的时候，就认识到规规矩矩做人是很重要的。他说起一件奇怪的事："我在扫地的时候，经常捡到钱。捡到钱，我就放在抽屉里。

"我捡到的钱，相当于现在的20块、30块钱，我就放在抽屉里，第二天一早交给师傅。大概一年多以后，好像就没有了。十几年以后，我师傅八十岁，快去世的时候，我去看他，最后一次去看他，那时候

已经是1960年了。我的师傅把我叫到床边，他说根生啊，你还记得吗？今天我该告诉你。我说什么事，他说你在当学徒的时候，扫地时捡到钱，你都交给我了，今天我告诉你，这是老板要考你，一共试了你15次，你每次都交。15次以后，老板就说了，这个小孩是诚实的，他捡来的钱都不要，还会去偷吗？

第31节：第六章 谋事在才，成事在德(2)

"这时，我才知道原来是这么在考我。我14岁的时候，我祖母70岁了，当我离开祖母身边，去当学徒的时候，路上我祖母告诉我一句话，一定要规规矩矩做人、认认真真工作。规规矩矩做人，老板给你的钱你拿，老板不给你的钱，你一分钱都不能去碰它，现在这句话叫廉政。认认真真工作，就是勤劳，现在对干部的要求，廉政勤劳就是好干部。旧社会教育的语言不同，性质一模一样。因此我记住了，给我的钱我要，不给我的钱我从来不会去拿，一分钱都不要，这使我掌握做人的道理。"

我们再来看一个例子：

一年，某公司进来两个新人，一个是思，一个是玮。俩人被安排在同一个月，做同样的工作，在工作能力和工作业绩上也不相上下，但俩人在待人接物方面，却有天壤之别。

思是一个大嗓门女孩，见到人要么直呼其名，要么小刘小许地喊。一次，思的顶头上司张经理正在会议室接待客人，思突然出现在门口，大声喊：老张，你的电话。刚刚35岁的张经理，竟被人喊老张，又是当着客人的面，而且喊自己的人还是自己的部下。张经理的脸突然阴沉下来，出去接电话时，看也不看思一眼。而玮就不同了，见到谁都毕恭毕敬的，小心翼翼地喊某经理、某主任，没有职务的，她就喊某大姐或某大哥，年龄稍长的职工，她就喊某师傅。思只有上班时才来公司，下班就走人，与公司里的人也没有过多交往。玮就不同了，她下班以后，看有人没走就会留下来，与人家聊聊天，说说闲话。谁有什么困难，她也会尽力帮助。当然，她有时也会向别人求助。

后来，张经理手下的一个副经理调到别的部门主持工作了，公司决定采用公开竞聘的方式选拔新的副经理。思和玮因为都是本科学历，又都是业务骨干，符合公司规定的竞聘条件，于是俩人都报名竞

聘。评委由公司中层以上干部和职工代表组成。竞聘的结果是，玮以绝对的优势击败了思，成为该公司最年轻的中层干部。

先做人，后做事，工作能力当然重要，做人技巧同样不可或缺。会做人，才能把事情做好，如果只会做事，不会做人，最后的结果可能是连事情也做不好。

2. 先努力工作，后考虑回报

在企业和单位里面，很多人都抱着这样的工作心态：

"我只拿这点钱，凭什么去做那么多工作，我干的活对得起这些钱就行了。"

"我们那个老板太抠门了，只给我们开这么点儿工资。"

"还有，经理干的活也不比我多多少啊，可他的薪水比我高出一大块，他拿的多，就该干的多嘛，我只要对得起这份薪水就行了，多一点我都不干。"

这样的人永远也不会成为一个优秀的公司职员。因为，他们仅仅只是一个任务完成者，而不是一个事业的成就者。这些人也许有才，但绝对不是德才兼备的人。一个德才兼备的人，他们明白一个道理，先努力工作，把工作做好了，再去考虑回报的事情。

有个年轻人，大学刚毕业的时候，被一家电视公司请去主持个特别节目，那节目的导播看他文章不错，又要他兼编剧。

可是当节目做完，领酬劳的时候，导播不但不给他编剧费，还扣他一半的主持费。导播把收据交给他说："你签收一千六，但我只能给你八百，因为节目透支了。"

年轻人当时没吭声，照签了，心想"君子报仇，十年不晚"。

后来那导播又找他，年轻人还是"照样"帮对方做了几次。

最后一次，导播没扣钱，变得对年轻人很客气，因为那时年轻人被电视公司的新闻部看上，一下子成为了电视记者兼新闻主播。

后来，年轻人常在公司和导播遇到，对方每次笑得都有点尴尬。

年轻人曾经想去告他一状，但是转念一想，没有他我能有今天吗？如果我当初不忍下一口气，又能继续获得主持的机会吗？机会是他给的，他是我的贵人，他已经知错，我何必去报复呢？

后来年轻人到了美国深造。

第32节：第六章 谋事在才，成事在德(3)

有一天，一位已经就业的同学对年轻人抱怨他的美国老板"吃"他，不但给他很少的薪水，而且故意拖延他的绿卡（美国居留权）申请。

年轻人当时对同学说："这么坏的老板，不做也罢。但你岂能白干了这么久，总要多学一点，再跳槽，所以你要偷偷学。"

他听从了年轻人的话，不但每天加班，留下来背那些商业文书的写法。甚至连怎么修理影印机，都跟在工人旁边记笔记，以便有一天自己出去创业，能够省点修理费。隔了半年，年轻人问同学是不是打算跳槽了？对方居然一笑："不用！我的老板现在对我刮目相看，又升官，又加薪，而且绿卡也马上下来了，老板还问我为什么态度一百八十度转变，变得那么积极呢？"

同学心里的不平不见了，他作了"报复"，只是换了一种方法，而且他自我检讨，以前其实是他自己不努力。

所以，我们要明白一个道理，无论在哪里工作，先不要死死的盯着薪水有多少，最重要的是要先努力工作，当你努力工作了，做出成绩了，自然你的薪水就会得到提高，即便是你的领导或者老板不懂得珍惜人才，你也提高了自己的能力，哪怕是离开，你也有了足够的资本，何况，这样的领导和老板是少之又少的。

3. 先干出成绩，后要求职位

也许你在你的工作岗位上已经干了多年，别人早已经升上去了，惟独你还没有。这个时候，千万不要认为是领导有眼无珠，不识人才。

反而，要好好地考虑一下，自己在职位上的表现出色吗？自己的工作还有哪些可以改进的？要知道，领导要重用的一定是既有能力又有品德的人。自己是不是已经做到足够出色了呢？

因此，对于抱有这样心态的人，一定要牢记一点"先干出成绩，后要求职位"。如果你在原来的工作上都干不出成绩，领导怎么可能重用你呢？

某机械制造厂的技术员小萧，主要负责该厂生产的某种机器的零部件加工。和他在同一个车间的大约有二三十名同事，做着和他一样的工作。小萧并没有像其他同事那样每天卡着点儿上下班，而是每天早上比其他的人早到10分钟左右，下午下班时，晚走几分钟。他在其他同事还没有到来时，先检查一下机床，将机床启动预热；下班后，他会在机床停止转动之后，把一些相关的物品收好，并且清洗和检查一遍机床。

他所做的一切都不是车间规定和安排的，也没有人要求他那样做。同事中有人劝他不必这样，因为老板既看不到，更不会给小萧多开薪水。

小萧面对同事们这些"好意"的提醒，没有多说什么，只是笑笑。

时间一天一天过去了。同事们感到奇怪的是，他们的机器不是在这儿出毛病便是在那儿有故障，而小萧的机器却很少出现这种情况；更让他们感到不解的是，他们每天都和小萧一样的干活，可是生产的产品数量和质量难以与小萧相比（他们生产出来的零件次品很高）。这到底是怎么回事呢？其实一切都在于小萧在每天比其他人早到几分钟，晚走几分钟，细心保养好了自己的机床而已。

小萧所做的一切，车间主任和老板都看在眼里，他们在心里暗暗称赞这个小伙子，并且决定提拔他。不久之后，车间主任在每周一例行的全车间员工大会上，表扬了小萧，让全体员工向小萧学习，并且提升小萧为该车间的质检部主任。

后来，在小萧的影响下，该车间的工作效率不但得到很大的提高，产品的合格率也较以前有了大幅度提升。

即便你工作能力出色，工作方面达到了要求，还要注意在品德形象方面不能出现问题，可能只是一点小小的问题，就导致你失去了成

功的机会。

以下是工作中常见的几点，一定不能像下面事例中的主人公一样，否则，你也会面临和他们一样的命运。

(1) 公物私用

陈女士负责公司办公用品的采购和发放，于是她利用职务方便，经常把一些办公用品带回家给亲朋好友们使用。此事后来被公司主管领导发现，陈女士受到了严肃批评。

第33节：第六章 谋事在才，成事在德(4)

绝不要任意地使用公司的信封、信纸、圆珠笔或其他文具用品。在私人的用途上。"不以善小而不为,不以恶小而为之"。不要小看了一张信封或是一支圆珠笔，这些小动作所造成的伤害，可是比你想象的要严重得多。

(2) 泄漏秘密

一次酒后，王先生将公司一项投资策划书拿给几位酒友传看，结果泄漏了公司的商业秘密，给公司造成巨大损失。因此，王先生也受到了降职处理。

每一位员工都不要把公司内部机密传到外面去，尤其是当公司正倾全力推展一项秘密的作战计划，这项计划尚未引起同业间的注意时。公司原本打算秘密地进行，以便取得先机。这样的秘密计划一旦走漏风声就前功尽弃了。公司上上下下都知道这件事的严重性，每一位员工无不提高警觉以免消息走漏出去。

(3) 计较眼前得失

某公司新组建了生产部，领导派李先生去任生产部主管，可李先生认为生产部刚组建，困难重重，所以他没有去，这令领导十分恼火。从此，李先生在领导的印象中大打折扣。

不要因为眼前没有好处就不去做。如果一定要有人来做这件事，那就不要犹豫地承担下来。无论如何，站在自我磨练的观点来看，任何事对于自己的人生历练都会有好处的。

4. 先要求自己，后要求别人

1945年，巴顿率第3集团军突击德军。他在1月29日的日记中写道："战争期间，我们比美国历史上，或许是世界历史上的任何集团军都前进得更远、速度更快，并在较短的时间内投入了更多的兵力。只有如此出类拔萃的美国军官、士兵和装备才可能取得这样的战绩。没有一个国家能与这样的军队相抗衡。"

而实际上，几乎所有的美国人都承认，这样的战斗力，首先源于巴顿善于激励士气，以身作则。在漫天大雪中，浑身粘满了泥浆和雪花的巴顿来到举步维艰的士兵中，用煽动性极强的语言鼓舞他们。于是，士兵们咬着牙，顶着凛冽的寒风继续前进。

巴顿之所以能成为伟大的领导者，首先在于他先自己做到，再要求别人。同样，作为一名企业或单位的员工，也要有同样的精神。

在很多时候，我们会看到类似下面的场景以及听到如下的对话：

在某公司的走廊，有两个人交头接耳地议论他们部门的主管，好像在说他们的主管自己都没有做到，却要求他们去做，属于典型的只许州官放火不准百姓点灯。

在某主管或者是老板的办公室，一个员工正在诉说其同事的不是，说什么那位同事在推卸责任，把原本两个人所做的事情让他一个人去做，或者是说对方不遵守公司的规章制度。

这样的事情我们屡见不鲜，或许很多人认为这是必然存在的现象，没有哪一家公司没有这样的现象发生。可是，我们有没有意识到这种现象恰恰就是阻碍公司发展，妨害自我成功的拦路虎呢？

小邱是一位相当出色的领导者，在他的团队中，很少会发生在他要求团队成员去干什么工作，或者在批评某位成员时，对方巧言争辩，发生让双方争吵的现象。

为什么会这样？秘密就在于小邱在要求他人做到的同时，自己已经首先做到了。例如，有一年夏天很热，气温高达40℃，他们公司准备在商场前展开一次促销活动。当时有人说天气太热，不如算了。可是小邱却十分坚定地说，既然安排好了，准备好了一切，便没有理由取消，那样会让前期辛勤的准备和投入的资金打水漂。

他没多说什么，带头忙活起来。团队中的成员没有办法，都懒洋洋地跟着干。他们中间很多人认为，小邱坚持不了多久，便会寻找理由撤退，而让他们顶着烈日忙活。可是，没有想到，小邱竟然始终和

他们在一起，没有离开过半步，并且还让其他员工抽空到荫凉的地方稍微躲避一下。

自此，小邱在团队中树立了自己的威信，以他的实际行动感染了团队中的每一位成员，让他们成为了一个充满战斗力的团队。

当你看完发生在小邱身上的事例后，你或许认为自己只不过是一名普通的员工，用不着像小邱那样去做。是否真的如此呢？让我们再看另外一件事例。

第34节：第六章 谋事在才，成事在德(5)

小何是某公司再普通不过的员工，但是他并不像其他同事那样，忽视对自我的要求，总是用一种带有攀比的目光去看其他的同事，会在背后评论某某怎么怎么着，说什么某某这样做不对，那样做不是。

他勤勤恳恳地去做好自己的工作，严格地遵守着公司的每一项规章制度，因此他在同事之间人缘很好，在工作需要帮助时，只要打个招呼，就会有人帮助他。倘若同事之间发生矛盾，或者是偶尔违反了一些小的工作纪律，或者是在工作的时候，采取敷衍了事的态度，他看见，说上一两句劝告的话，对方不但不会反驳，还会加以改正。

像小邱和小何这样的员工，老板能不喜欢吗？又怎么会不被老板所重视，又怎么会在公司中没有很好的发展前景呢？

首先只有自己做到，才能让别人做到。一个优秀的领导管理者，和深受老板喜欢的员工都明白这一点，并且在现实中切实做到。他们知道行动是最具有说服力的，他们更知道实际行动的影响力。正是因为如此，他们在面对工作时，始终严格要求自己，不求做得最好，但求做得更好，他们知道成绩和成功不是说出来的，而是做出来的。他们更知道只有通过自身的行动才能影响到他人，形成一种自动自发、尽职尽责的氛围。而这一切就是成就他们自我，促使企业迈向辉煌的最有力的武器。

5. 先做好小事，后担当大任

让我们先来看一个故事：

某著名大公司招聘职业经理人，应者云集，其中不乏高学历、多证书、有相关工作经验的人。经过初试、笔试等四轮淘汰后，只剩下6个应聘者，但公司最终只选择一人作为经理。所以，第五轮将由老板亲自面试。看来，接下来的角逐将会更加激烈。

可是当面试开始时，主考官却发现考场上多出了一个人，出现7个考生，于是就问道："有不是来参加面试的人吗？"这时，坐在最后面

的一个男子站起身说："先生，我第一轮就被淘汰了，但我想参加一下面试。"

人们听到他这么讲，都笑了，就连站在门口为人们倒水的那个老头子也忍俊不禁。主考官也不以为然地问："你连考试第一关都过不了，又有什么必要来参加这次面试呢？"这位男子说："因为我掌握了别人没有的财富，我自己本人即是一大财富。"大家又一次哈哈大笑，都认为这个人不是头脑有毛病，就是狂妄自大。

这个男子说："我虽然只是本科毕业，只有中级职称，可是我却有着10年的工作经验，曾在12家公司任过职....."这时主考官马上插话说："虽然你的学历和职称都不高，但是工作10年倒是很不错，不过你却先后跳槽12家公司，这可不是一种令人欣赏的行为。"

男子说："先生，我没有跳槽，而是那12家公司先后倒闭了。"在场的人第三次笑了。一个考生说："你真是一个地地道道的失败者！"男子也笑了："不，这不是我的失败，而是那些公司的失败。这些失败积累成我自己的财富。"

这时，站在门口的老头子走上前，给主考官倒茶。男子继续说："我很了解那12家公司，我曾与同事努力挽救它们，虽然不成功，但我知道错误与失败的每一个细节，并从中学到了许多东西，这是其他人所学不到的。很多人只是追求成功，而我，更有经验避免错误与失败！"

男子停顿了一会儿，接着说："我深知，成功的经验大抵相似，容易模仿；而失败的原因各有不同。用10年学习成功经验，不如用同样的时间经历错误与失败，所学的东西更多、更深刻；别人的成功经历很难成为我们的财富，但别人的失败过程却是！"

男子离开座位，做出转身出门的样子，又忽然回过头："这10年经历的12家公司，培养、锻炼了我对人、对事、对未来的敏锐洞察力，举个小例子吧--真正的考官，不是您，而是这位倒茶的老人....."

在场所有人都感到惊愕，目光转而注视着倒茶的老头。那老头诧异之际，很快恢复了镇静，随后笑了："很好！你被录取了，因为我知道--你是如何知道这一切的？"

老头的言语表明他确实是这家大公司的老板。这次轮到这位考生笑了。

一个人要获得成功，首先要有非凡的洞察力，这种洞察力体现的就是对细节的关注。这个考生能够从倒茶水的老头的眼神、气度、举止等，看出他是这个企业的老板，说明他是一个观察力很强的人。这种洞烛入微的功夫不是一朝一夕能够练就的，而需要长期的积累，在注重对一个细节的观察中不断地训练和提高。成功者的共同特点，就是能做大事情，能够抓住生活中的一些细节。不论什么事，实际上都是由一些细节组成的。

要担当大任，首先就要做好小事，在生活中，要从小事做起，工作上更要从小事做起，做好每一件小事，哪怕是收好一份文件，关好一盏灯，捡起一片纸屑.....细微之处，举手之劳，成功的关键是去实践、去做。要知道，凡事无小事，简单不等于容易，只有花大力气，把小事做细，才能把事情做好，生活和工作中解决问题、处理事务、策划市场、管理企业，也都不会有什么绝招，所谓的绝招是用细节的功夫堆砌起来的，大量的工作都是一些琐碎的、复杂的、细小事务的重复。所以，我们必须从基层做起，不能眼高手低，心浮气躁。扎实和理智地做好小事是成就大事不可缺少的基础。

在这个细节制胜的时代，任何一件事情都是做出来而不是拿出来的，特别是在一些生产技术工作岗位上的员工，更要把小事做细，一件没有预料的事情可能引起故障，一个常被忽视的问题可能导致一次危机。让我们热爱自己的工作，每天尽自己的所能，为求每个细节的完美，小事的完美，必当造就大事的成功。